



مشاريع القطاع الخاص

ودورها في الحد من البطالة

الأستاذ المساعد الدكتور
أسماعيل علي شكر

الاستاذ
مجيد جواد مهدي


بالعلم نرتقي


بالعلم نرتقي

مشاريع القطاع الخاص

ودورها في الحد من البطالة

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
(2015 /9 /4505)

331.137
مهدي، مجيد جواد
مشاريع القطاع الخاص ودورها في الحد من البطالة/ مجيد جواد مهدي، اسماعيل علي شكر/ .-عمان:مركز الكتاب الاكاديمي، 2015
( )ص.
ر.إ.:4505 / 9/ 2015
الواصفات: / البطالة/ / سوق العمل/ / القطاع الخاص/
يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى

الطبعة الأولى 2016

ISBN978 -9957 -35 -161- 8(ردمك)



مـــركـــز الكتـــاب الأكاديمـــي
عمّان-وسط البلد-مجمع الفحيص التجاري
ص . ب : 11732 عمّـــان (1061) الأردن
تلفاكس: 96264619511+ موبايل: 962799048009+
الموقـــع الإلكتروني: www.abcpub.net
A.B.Center@hotmail.com / info@abcpub.net

مشاريع القطاع الخاص

ودورها في الحد من البطالة

الأستاذ المساعد الدكتور
أسماعيل علي

الاستاذ
شكر مجيد جواد مهدي

مركز الكتاب الأكاديمي

بسم الله الرحمن الرحيم

(رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِّن لِّسَانِي يَفْقَهُوا قَوْلِي)

صدق الله العلي العظيم

الإهداء الى .....

ارواح والدي

وارواح اخوتي

مهدي وحميد وحيدر وهادي

والى زوجتي واولادي

مصطفى ومهدي ومقدام وملاك

المقدمة

لايغيب على أحد دور وأهمية القطاع الخاص في التنمية الأقتصادية والأجتماعية أسوة بالقطاع العام وخاصة في البلدان النامية والتي أنتهجت أقتصاد السوق، وتلك الأهمية وذلك الدور يأتي من خلال تشغيل القوى العاملة ومعالجة مشكلة البطالة.

وكما هو معروف ان البطالة في عصرنا الحالي تعتبر آفة اجتماعية وبكل مفاصلها ولها اثارها السلبية في المجتمع، كتعدد الجرائم، الأدمان على المخدرات، الأمراض بكل مفاصلها والفساد الأداري والمالي والأجتماعي، ولهذه الاسباب فان دول كثيرة اتخذت اجراءات احترازية للحد من هذه الظاهرة الخطيرة التي تنال المجتمع والعائلة في ان واحد ،فضلاً عن ذلك فأن تلك الآثار السلبية ادت الى تخلف بلدانا نامية وخاصة العربية منها في عدم الوصول الى مستويات انسانية للقضاء على البطالة او الحد منها، وعليه أن برامج الاصلاحات الاقتصادية التي تتبعها معظم البلدان النامية تنفيذا لتوجيهات صندوق النقد الدولي وباقي المنظمات الدولية في ابراز اسباب مشكلة البطالة لاسيما في البلدان العربية، اذ تتضمن هذه البرامج حزمة من الاجراءات تاتي في مقدمتها، تخفيض الأنفاق، تطبيق مبدأ الخصخصة والتحول التدريجي نحو أقتصاد السوق. ومن الطبيعي ان هذه الاجراءات لها اثار سلبية مباشرة على مستوى التشغيل والعمالة، وتعتبر نفقاتها العامة من اهم مكونات الطلب الكلي الذي يحقق النشاط الاقتصادي. وقد استخدمت بعض الدول مجموعة من السياسات والبرامج لوضع حد لهذه الظاهرة المستديمة وكان ابرز تلك السياسات هي دعم وتطوير المشروعات الصغيرة بمختلف انواعها اذ اثبتت التجارب العالمية دور هذه الالية في استيعاب اعداد لابأس بها من العمالة دون الحاجة الى رؤوس اموال كبيرة او تكنولوجيا متطورة، وفي هذا الصدد قامت بعض البلدان النامية مثلا باستخدام

هذه الالية وتوفير معظم مستلزمات نموها من اجل التخفيف من حدة البطالة التي تواجهها لاسيما بعد تطبيق برامج الاصلاحات الاقتصادية المرسومة لها. وعلى الرغم من تزايد نسبة البطالة حسب الاحصاءات الرسمية لهذه البلدان ولكن يمكن القول بان هذه الالية لها الاهمية النسبية في التخفيف من حدة البطالة.

وتاتي اهمية الدراسة من خلال الدور البارز للقطاع الخاص في استيعاب الايدي العاملة وامتصاص البطالة لما تمثله من مشكلة اقتصادية واجتماعية في ظل نقص التراكم الرأسمالي وانخفاض مستوى التكنولوجيا في البلدان النامية وياتي هذا البحث في سياق تزايد اعداد الفقراء في الدول النامية بسبب هذه الافة ولوجود جيش من الخريجين دون ضمان الحصول على عمل.

مشكلة الموضوع : problem of subject

بما أن البطالة مشكلة قائمة في معظم دول العالم وكارثة أقتصادية وأجتماعية في الدول النامية والمتخلفة و تتحمل أعبائها مجتمعاتها من خلال القطاع العام والملقى على عاتقه تحمل المسؤولية في أمتصاص ذلك الجيش من البطالة نتيجة زيادة السكان، وكذلك فأن دور القطاع الخاص في مساندة المجتمع ضعيفة لأمتصاص جزء ملموس من حجم البطالة، ومن هذا المنطلق لابد من وضع علامات ايجابية مستقاة من تجارب دول لهم باع في الحد من البطالة وسلبياتها ضمن موضوعة قيد الدراسة في العلوم الاقتصادية.

الفرضيات : Hypotheses

يمكن وضع الفرضيات، من خلال الأسئلة الآتية :

1. هل أن حجم البطالة فعلاً مؤثرة على أقتصادات البلدان النامية وعلى حياتها الأجتماعية لسكانها ؟

2. هل تتمكن تلك الدول من وضع برامج وخطط من شأنها تشجيع القطاع الخاص في معالجة مشكلة البطالة ؟
3. ما مدى الأستفادة من التجارب الأوربية والعربية ان وجد في تحفيز القطاع الخاص ومعالجة البطالة ؟
4. ما مدى المنطقية والمعقولية من الناحية العملية في نقل التجارب الأخرى الى الدول النامية في مجال تنمية القطاع الخاص ومعالجة مشكلة البطالة بعيداً عن التنظير ؟

الأهداف :

الهدف من الدراسة يمكن وضعه في نقاط وضمن الاتي :

- التعريف باهمية واساليب دعم القطاع الخاص.
- التعريف بمدى خطورة ظاهرة البطالة واثارها الاقتصادية والاجتماعية.
- الوقوف على المشاكل التي تواجه تطور القطاع الخاص من ناحية التمويل والتكنولوجيا ومتطلبات الاستمرار الاخرى.
- الأطلاع على تجارب دول أوربية وعربية في مجال موضوع الدراسة، ومدى الأستفادة منها.
- الوصول الى جملة من التوصيات والأقتراحات العملية من شأنها تشجيع القطاع الخاص ومعالجة مشكلة البطالة.

منهجية الدراسة : Method of study

ولأجل تحقيق هدف الدراسة السابق الذكر، فأن المنهجية التي اتبعت في هذه الدراسة هي وصفية وتحليلية وحسب البيانات التي تم الحصول عليها من مصادرها

ومقارنتها مع دول متقدمة في مجال القضاء على البطالة، وعليه فقد تم تقسيم الدراسة وفق الآتي:

المقدمة : والتي تشمل الأهمية والمشكلة والفرضيات والهدف والمنهجية للدراسة.

الفصل الأول : مفهوم القطاع الخاص وتطبيقاته.

المبحث الأول : مفهوم القطاع الخاص وأهميته في النشاط الأقتصادي.

المبحث الثاني : أساليب دعم وتطوير القطاع الخاص في دول مختارة.

الفصل الثاني : البطالة وآثارها الأقتصادية والأجتماعية والسياسية.

المبحث الأول : مفهوم البطالة والتطور التاريخي له.

المبحث الثاني : الأبعاد الأقتصادية والأجتماعية والسياسية لمشكلة البطالة .

الفصل الثالث : دور القطاع الخاص في معالجة مشكلة البطالة في الدول النامية

المبحث الأول : مشاكل ومعوقات القطاع الخاص في الحد من البطالة.

المبحث الثاني : المقاربات المثلى في دور القطاع الخاص للحد من البطالة .

المبحث الثالث : المقاربات المثلى في الحد من البطالة لدول مختارة .

الخاتمة

الأستنتاجات والتوصيات

المصادر والمراجع

الفصل الاول

مفهوم القطاع الخاص وتطبيقاته

المبحث الاول : مفهوم القطاع الخاص واهميته بالنشاط الاقتصادي .

المبحث الثاني : اساليب دعم وتطوير أداء القطاع الخاص .

الفصل الاول

مفهوم القطاع الخاص وتطبيقاته

القطاع الخاص احد الانظمة الاقتصادية، يختص بتقديم خدماته الانتاجية المادية والخدمية الى افراد المجتمع من خلال الانتاج الذي يكون ملكيته لشخص ما او لعائلة ما، او مجموعة من الاشخاص تربطهم مصالحهم المشتركة في زيادة الانتاج.. والقطاع الخاص ضمن عوامل الانتاج التي تتكون من ثلاثة مجموعات رئيسية وكلأتي:

1. الموارد البشرية والتي تتضمن القوى العاملة المنتجة للسلع والخدمات وكذلك الادارة والتنظيم.
2. الموارد الرأسمالية الثابتة والمتغيرة.
3. الموارد الطبيعية والتي تشمل الارض ومافوقها وما في باطنها.

كل تلك الموارد التي تمثل جميع عوامل الانتاج بكافة تفاصيلها تتحدد نوعيتها وكميتها وحجمها وكفاء تها من خلال النشاط الاقتصادي المتمثل في الانتاج، توزيع السلع والخدمات، مبادلة السلع واشباع الرغبات، فهذه الانشطة الاقتصادية تتاثر سلبا وايجابا في عدد وكفاءة ونوعية القوى العاملة، فكلما زاد الطلب على السلع لاشباع زاد الطلب على الكادر العمالي المتمثل بالفنيين والعمال العاديين والمحاسبين والاداريين... الخ.

وعليه سيتم تسليط الضوء اكثر على ماهية القطاع الخاص ونشاطاته وكذلك اساليب دعم هذا القطاع وتطوير اداءه.

المبحث الاول

مفهوم القطاع الخاص واهميته بالنشاط الاقتصادي

عندما يتم الحديث عن القطاع الخاص لابد من سرد مفهوم الاقتصاد لكي يتبين قيمة واهمية هذا القطاع وعلاقته بالاقتصاد. ويمكن ان نعرف القطاع الخاص انه هو فرع من فروع العلوم الاجتماعية يبحث عن كيفية استخدام الموارد النادرة المحدودة لاشباع الحاجات الانسانية المتعددة الغير محدودة او هو العلم الذي يبحث عن كيفية التوفيق بين احتياجات الانسان اللامحدودة وموارده النادرة، فالندرة النسبية هي اساس علم الاقتصاد ومنطلقه (2 – ص3). وهذا التعريف العلمي هو السائد الان في ادبيات علم الاقتصاد. وهناك تعاريف متعددة وضمن المراحل التاريخية وكالاتي :

1. اول من عرف الاقتصاد هم اليونانيين فكلمة "اقتصاد" مشتقة من الكلمة اليونانية (ECO) تعني "البيئة او الدار التي تتواجد فيها الاسرة او الافراد وكلمة " Nomy" وتعني التنظيم والتدبير وبالتالي يعني " التدبير المنزلي" او ادارة شؤون الدولة. وكان اليونانيون يولون الاقتصاد اهمية خاصة بسبب ندرة الموارد المشبعة لرغبات الافراد في ظل ظروف الحروب السائدة انذاك.
2. وقد ظهرت مدارس اقتصادية جديدة منذ القرن الخامس عشر في تعريفها لعلم الاقتصاد منها المدرسة التجارية والتي اهتمت اهتماما كبيرا بالمعادن النفيسة من ذهب وفضة باعتبارها اساس ثروة الامة ومنبع قوتها.
3. اما تعريف ادم سمث لعلم الاقتصادهو البحث في طبيعة ثروة الامم ...اي ان ادم سمث عرَف الاقتصاد بانه تضخيم ثروة الدولة وبالتالي انعاش الاقتصاد الاجتماعي وتثبيت قوة الدولة والمجتمع.

4. بينما الفريد مارشال يصف علم الاقتصاد بانه دراسة الاعمال الاعتيادية التي يقوم بها البشر، مفهوم علم الاقتصاد عند جون مينارد كينز ، هو اجتماعي يهتم باشباع حاجات الافراد ورغبات في ضوء الامكانات المتاحة لذلك، كما يهتم بدراسة ندرة الموارد وانتاج السلع وتوزيعها ونظم المقايضة وتبادل السلع (4).

من هذه التعاريف انفة الذكر نضع تعريفا عاما معول عليه الا وهو ذلك العلم الذي يدرس السلوك الانساني كعلاقة بين اهداف وبين وسائل نادرة ذات استعلامات مختلفة وقد عرفه الاقتصادي الامريكي (بول سامويلسون)* بانه دراسة الكيفية التي يختار بها الافراد والمجتمع الطريقة التي بواسطتها يستخدمون الموارد الانتاجية النادرة لانتاج السلع المختلفة على مدى الزمن وتوزيعها للاستهلاك انيا او في المستقبل على مختلف الافراد والجماعات في المجتمع.

وبعد ان تم تسليط الضوء على مفهوم الاقتصاد كان لابد من التعريج على بعض المفاهيم الاقتصادية وذلك لأيجاد موقع القطاع الخاص في العملية الانتاجية.

* بول سامويلسون . اقتصادي امريكي ، ولد في جاري بالولايات المتحدة الامريكية عام 1915م حصلعلى درجة البكالوريوس في الآداب من جامعة شيكاغو عام 1935،ودرجة ماجستير في الآداب عام 1936،في الفلسفة عام 1941 من جامعة هارفارد حصل على درجة الدكتوراه الفخرية في القانون من جامعة شيكاغو وكلية اوبيرلن عام 1961 وجامعة إنديانا وجامعة ايست إنجليا في عام 1966. ومنح جائزة ديفيد عام 1941 من جامعة هارفارد، وحصل علي ميدالية الرابطة الاقتصادية الأمريكية في عام 1947

ولكون الموضوع ياخذ حيزا كبيرا حيث كان لابد ان يتم ألقاء نظرة على النظرية الاقتصادية والقوانين الاقتصادية والمشكلة الاقتصادية والفعاليات الاقتصادية وبالتالي التركيز على موضوع ذات الصلة بالقطاع الخاص الاوانه النظام الاقتصادي، وكالاتي:

النظام الاقتصادي :

وهو النظام الذي يتكون من القواعد والقوانين والمبادئ التي تحكم عمليات الاقتصاد القومي وتتم من خلاله استخدام المواد الانتاجية لاشباع الحاجات الانسانية، والهدف الاساسي من النظام هو تحديد انواع وكميات السلع والخدمات التي تنتج وطرق انتاجها وكيفية توزيعها. فالنظام الاقتصادي مهتم دائما بمشاكل الانتاج وهو يتسائل :

- ماذا ننتج : اي مالذي ينتجه المجتمع من السلع والخدمات بالاساليب المتوفرة له (الاستهلاك والمستهلكين).
- بكم ننتج : اي ماهية الكمية المنتجة (الانتاج والمنتجين).
- كيف ننتج :أي بأي طريق يقوم المجتمع بانتاج السلع وباقل كلفة ممكنة.
- لمن ننتج : أي من الجهة المستفيدة من هذا المنتج وطبيعة توزيعه على الافراد.

والنظام الاقتصادي كفيل بالاجابة على الاسئلة السابق الذكر ومن خلال وضع اسس انتاجية لاشباع الرغبات في النظم التالية :

1. نظام المشروع الحر.
2. نظام المشروع المخطط.
3. نظام المشروع المختلط.

اما نظام المشروع الحر فهو يسري على موضوعة الدراسة هذه حيث تكون جميع الثروة مملوكة للافراد، وان المشكلة الاقتصادية في هذا النظام تعمل من خلال نظام ميكانيكي الي للاسعار، والتي تعني ان التغيرات في حاجات المستهلكين يؤدي الى تغيرات في الاسعار، وان التغيرات في الاسعار تؤدي في تغيرات الانتاج، وتغير في الانتاج يؤدي الى تغيرات في السلع، وتغير القطاع الخاص يؤدي التغيرات في الطلب

على الايدي العاملة. لذا أتخذنا من موضوعة الدراسة القطاع الخاص نموذجا من الدراسة هذه كي يتبين مدى امكانية هذا القطاع من الحد من تضخم البطالة في بلد ما من خلال ربط " العمالة " بميكانيكية الانتاج. وفي هذه المعادلة المهمة يكون العامل في العملية الانتاجية في القطاع الخاص عاملا متذبذبا حيث كلما كان الانتاج اعلى كلما كانت الحاجة الى العمال اكثر وذلك لتلبية رغبات المستهلكين في وقت وزمان معينين، اما في حالة احتياجات المستهلكين للحاجة المعينة فان القطاع الخاص سوف يحاول الى خفض الانتاج وهذا يعني يؤدي الى تقليص او تحديد الانتاج وبالتالي تسريح اعداد معينة من العمال، اذن كيف يمكن زيادة الانتاج للتشجيع في جلب عمال اضافيين؟ اذن فالقطاع الخاص يمثل اقتصاديا نموذجا ايجابيا في الدول التي تعنى بالحرية الاقتصادية، اللبرالية والرأسمالية، ونموذجا سلبيا في الدول التي تطرأ على سياستها الفساد المالي والاداري، وبالتحديد الدول النامية. وبالعودة الى القطاع الخاص ووضع مفاهيم له وكيفية تقديمه في العملية الانتاجية، يتم في البدء وضع تعريفٍ واضحٍ وشاملٍ لمفهوم القطاع الخاص، ولابد من معرفة مفهوم القطاع العام والذي هو كل ما تملكه الدولة وتديره بمعرفتها ووسائلها وبالتالي تكون ملكيته لكافة المواطنين مجتمعين، فاما القطاع الخاص هو كل ما يملكه الافراد على مختلف توجهاتهم وثقافتهم ويديرونه بمعرفتهم ووسائلهم وتحت حماية سلطة الدولة ورقابتها، وعليه فإن كل من يشتغل في مختلف القطاعات الصناعية والتجارية والزراعية والخدمية وكل المهن الفكرية والعلمية كلها تنتمي او تنسب للقطاع الخاص، الذي لا يتقاضى أفراده دخلاً أو إيراداً من ميزانية الدولة، وانما يعملون بوسائلهم وطرقهم لكسب معيشتهم وتحسين دخلهم وتطويره بعيداً عن المال العام، فالقطاع الخاص الذي نعنيه في هذا البحث هو مختلف المهن من أصحاب الأعمال والمهن الحرة للفرد القاطن في البلد. هذا من جانب الملكية والإدارة، والانسان بفطرته بدأ بقطاع خاص اي ان عمله مابعد العصور المشاعية وتعلمه لبعض المهن وخاصة صناعة النار والحرف الزراعية

كالمحاريث والمناجل والزراعة نفسها بشقيها النباتي والحيواني، وكانت محتكرة ضمن الاشخاص والاسر وبذلك وبهذا الاسلوب بدا العمل بالقطاع الخاص ولكن ان الجانب التعارفي الفطري كان عاملا منعشا لهذا القطاع في حياة الانسان. أما من جانب الأهداف فإنّ كل عملٍ اقتصادي كان خاصاً يهدف بصورة مباشرة أو غير مباشرة إلى تعزيز عملية التنمية فهو قطاع اقتصادي منتج يجب تشجيعه ودعمه. أن القطاع الخاص هو جزءٌ لا يتجزأ من الطبقة الوسطى، التي تعتبر الحاضن والحامل لجزء كبير من المجتمع في بلد ما، تلك الطبقة التي يجب إعادة بنائها مترافقة مع نهوض القطاع الخاص، وتوسيع قاعدتها وشموليتها في كافة أرجاء البلد. إن دعم دور القطاع الخاص ليست مطلوبة لذاتها، وإنما لما تحققه المنافسة والكفاءة من ترشيد في استخدام الموارد الاقتصادية، كما أن قيام القطاع الخاص بدوره في تحمل المسوؤلية في التخفيف من عبئ الدولة من تحملها في ايجاد فرص عمل للمواطنين له ميزة خاصة لدعم الدولة له كاملة. وان إعطاء الفرص لدور أكبر للقطاع الخاص هذا لا يعني تقليص لدور الدولة، ولكنه تطويرٌ لأسلوب تدخل الدولة بحيث يغلب التدخل عبر السياسات الاقتصادية والمالية والنقدية على التدخل بالأوامر والتنفيذ المباشر(5). القطاع الخاص بمفهومه الواسع كما يؤكد البعض فكرة رأسمالية تنص على أن دور الدولة الاقتصادي ينبغي أن يقتصر على الرقابة وضبط النظام.

لقد أثبتت التجارب أنه لا مكان لاقتصاد السوق إلا في حاضنة دولة قوية، ومقياس قوتها ليس بكثرة أو حجم تدخلها وإنما بفاعليتها. واقتصاد السوق لا يعني بأي حالٍ من الأحوال الفوضى، فالسوق يتطلب وضع الشروط والأوضاع التي ينبغي على المتعاملين احترامها. وليس صحيحاً أن نظام السوق هو عودة إلى القرن الثامن عشر عندما ساد شعار (دعهُ يعمل، دعهُ يمر) (6) والحق يُقال إن اقتصاد السوق يمثل نبذاً لاقتصاد الأوامر الذي أثبتت التجارب قلة فاعليته وتحولاً لاقتصاد القواعد، الذي يعني فيما يعنيه أن تُترك الحرية للأفراد والمشروعات للعمل في إطار قواعد عامة

للسلوك متفق عليها، وهذا ما دفع العالم الاقتصادي النمساوي شومبتر للقول (إن رجل الأعمال هو المحرك الأساسي للنمو)، لأنه هو الذي يستطيع خلق مشروع جديد أو يطور سلعة معينة أو يفتح منفذاً جديداً للتسويق، وهو الذي يحول دون دخول الاقتصاد الكلي في سباتٍ وجمودٍ. ومن هذا المنطلق نود التمييز بين رجال الأعمال المنتسبين إلى القطاع الخاص التقليدي الوطني، وبين رجال المال الذين كسبوا ثرواتهم من خلال ظروفٍ استثنائيةٍ وأوضاعٍ غير متكافئة مرَّت بها دول مختلفة، اشراك القطاع الخاص في منع وقوع الأزمات وحلها.

نظرة صندوق النقد الدولي للقطاع الخاص[7] :

يعتبر صندوق النقد الدولي (IMF) ورديفه البنك الدولي ان القطاع الخاص يمثل جوهر العملية الاقتصادية والانتاجية.. وذلك من خلال استراتيجيات تبعد تدخل الدولة في بعض الانشطة التي لا تلتزم على الدولة القيام بها واحتكارها وبذلك يكون الادارة العامة للدولة (Adminstnations) مهتمة بشكل تفصيلي في عمل تنظيم الشركات الخاصة او القطاع الخاص (Management). يرى صندوق النقد الدولي ان القطاع الخاص يسهم بالنصيب الأكبر في التدفقات المالية الدولية، ومن هنا تبرز أهمية الدور الذي يمكن أن يؤديه القطاع الخاص في المساعدة على تجنب وقوع الأزمات المالية والعمل على حلها إذا وقعت. ويمكن ان يساعد على مواجهة حدوث الأزمات والحد من مدى تقلب التدفقات الخاصة عن طريق تحسين عمليات تقييم المخاطر والدخول في حوار أعمق وأكثر تواتراً بين البلدان والمستثمرين من القطاع الخاص. فمثل هذا الحوار يمكن أن يزيد من مشاركة القطاع الخاص في حل الأزمات عند حدوثها، وذلك بأساليب تتضمن إعادة هيكلة الدين الخاص.

يمكن لكل من الدائنين والمدينين الاستفادة من هذا التعامل، كذلك فان اشراك القطاع الخاص في العمل على مواجهة ومنع وقوع الازمات وحلها من شانه ان

يساعد ايضا في الحد من الخطر الاخلاقي (moral hazard) اي امكانية ان ينجذب القطاع الخاص الى الدخول في عمليات اقراض غير مضمونة من منطلق الثقة في ان الخسائر المحتملة ستكون محدودة نتيجة لعمليات الانقاذ من جانب صندوق النقد الدولي[8].

مفهوم (الاسكوا) للقطاع الخاص :

(اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا)(Escwa)*

هو شريان الحياة للتنمية الاقتصادية ولتوليد فرص عمل مستدامة، فالقطاع الخاص هو كل وحدة قانونية او غير ذلك، سواء كانت شخص مادي أو شخص معنوي، والتي تتمتع باستقلال مالي واداري في صنع القرار، وتنتج سلع وخدمات تجارية.

1. القطاع الخاص عبارة عن مفهوم وطبيعة مركبة حيث تعبر عن واقع اقتصادي، وبشري واجتماعي. - القطاع الخاص عبارة عن مجموعة من العوامل المنظمة بكيفية تسمح بإنتاج وتبادل السلع والخدمات مع القطاعات الاقتصادية الأخرى.
2. القطاع الخاص عبارة عن خلية اقتصادية، والتي تشكل علاقات، وروابط مع قطاعات اقتصادية أخرى، تتداخل معها في مختلف الأسواق. القطاع الخاص هو جميع أشكال المنظمات الاقتصادية المستقلة ماليا وهي منظمة مجهزة بكيفية توزيع فيها المهام والمسؤوليات، وتتخصص في إنتاج السلع والخدمات التي يتم بيعها في الأسواق بغرض تحقيق أرباح من وراء ذلك ويمكن أن تعرف كذلك بأنها وحدة اقتصادية تشمل الموارد المالية والبشرية اللازمة للإنتاج.
3. القطاع الخاص هو عبارة عن خلية اقتصادية سوى كانت فردية او جماعية، والتي تشكل مركزا مستقل ماليا في اتخاذ القرار من حيث ادارة ومراقبة هذا المشروع

وتعتمد على شروط تقسيم رأس المال بين الشركاء، وكذلك حسب خصائص المشروع (9).

* هي منظمة منبثقة عن الامم المتحدة تضم 17 بلداً عربياً في منطقة غربي آسيا الهدف منها هو تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وتوفيرعوامل الاستقرار والرفاه..

القطاع الخاص في النظرية الاقتصادية :

النظرية الاقتصادية النيوكلاسيكية.

ترى النظرية الاقتصادية النيوكلاسيكية ان القطاع الخاص هي عبارة عن عامل اقتصادي، تتمثل اهدافه في تعظيم الربح، اما متطلباته واحتياجته فتتمثل في القدرات التكنولوجية (الفنية).

غير ان هذه النظرية لاتركز على التحليل الداخلي لهذا القطاع.

ان بحث الفرد عن طريق تعظيم الربح ، تحقق اليد الخفية (The invisible hand) التي تكلم عنها ادم سمث، والتي تساعد في تعظيم الاقتصادية الكلية.

غير ان هدف تعظيم الربح واجه انتقادات شديدة باعتبار ان المسألة تتخطى مجرد تحقيق ربح ولكنها ايضا تسعى الى تحقيق ربح ولكنها ايضا تسعى الى تحقيق خدمات، الكفاءة الاقتصادية، والعدل في توزيع الفائدة.

مدرسة شيكاغو :(المدرسة النقدية).

المفكر الاقتصادي الشهير (فريدمان ميلتون) الذي يرى واخرون معه ان التغلب على الكساد التضخمي يتطلب القضاء اولا على التضخم نظرا للتداعيات الخطرة الناتجة عنه، اي تجنب اي سياسة تدخلية للدولة اي ان هذه النظرية تعظم عمل القطاع الخاص وتقول هذه المدرسة ايضا ان على الفقراء الاعتماد على انفسهم

في البحث عن العمل الذي يناسبهم بالاجور السائدة في السوق، في جانب اخر يوكد انصار مدرسة شيكاغو بانه ليس من مهام الدول في النظام الرأسمالي العمل على تحقيق التوظيف الكامل، بل يجب ان تنحصر ادوار الدولة في اداء وظائفها العامة المعروفة (الامن الداخلي ومراقبة تنفيذ القوانين). وان تقوم بوضع وتنفيذ سياسة نقدية قوية تحقق الاستقرار وتنفيذ سياسة نقدية قوية تحقق الاستقرار النقدي، ولا يتطلب علاج البطالة والركود التأثير في الطلب الكلي كما ذهب الى ذلك الكينزيون، بل وانا يتطلب التركيز على تشجيع اصحاب العمل الاعمال للقيام بالاستثمار وزيادة الإنتاج، ويكون ذلك من خلال سياسة ضريبية تعمل على تخفيض الضرائب المفروضة على الدخل والثروة، وتخفيض دور القطاع العام ونقل دوره للقطاع الخاص والحد من البيروقراطية وإطلاق آليات السوق ومحاربة الرقابة الحكومية على الاجور والاسعار.

اهمية القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي:

من المعلوم للجميع ان دور القطاع الخاص المهم والاساسي في بناء اقتصاد حر ومساهمته الفعالة في التنمية الاقتصادية والبشرية، ودوره المتنامي في الحد من البطالة وتهيئة فرص العمل ومنافسة القطاع العام (مؤسسات الدولة) في توفير السلع والخدمات، بالاضافة الى دوره الفاعل في زيادة الدخل القومي وتقليل الاعتماد على الواردات وزيادة الصادرات ومنها ينعكس ذلك على زيادة دخل الفرد، ويلعب القطاع الخاص دورا مهما واساسيا في اغلب البلدان التي تتبنى النظام الرأسمالي في الاستقرار السياسي والاقتصادي، لانه يخلق بنية اقتصادية قوية داعمة للدولة مما يجعلها دولة مستقرة ذات سيادة مستقلة [11].

دور القطاع الخاص في دعم النمو الاقتصادي :

استطاع القطاع الخاص ان يكون العامل الرئيسي في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كثير من دول العالم المتقدمة والنامية وذلك كما هو معلوم يعتبر الشريان الرئيسي في استقطاب الايدي العاملة ، ولما يتمتع به من مزايا وامكانيات كبيرة تؤهله لقيام بهذا العمل الاقتصادي والاجتماعي ، حيث تؤكد الدراسات والبحوث ان هناك علاقات ايجابية متينة بين عمل وانشطة القطاع الخاص والنمو الاقتصادي وان تعاظم الانتاجية يرتبط بشكل متين بالاستثمارات الخاصة ، فان الاعتماد على القطاع الخاص في التناغم مع السياسات الاقتصادية للدول في دعم اقتصاد السوق ... كانت من اولويات تنفيذ برامج الخصخصة والتي ادت الى زيادة نسبة استثمارات القطاع الخاص الى مجمل الاستثمارات وقد اكدت الدراسات ان التاثير الايجابي لاستثمارات القطاع الخاص على النمو يتفوق في تاثيرات القطاع العام على واقع التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

وللمزيد من المعلومات فأن الاستثمار في القطاع الخاص يؤدي الى :

- زيادة التوظيف.
- زيادة الانتاجية.
- ارتفاع مستوى انفاق الاسر على الصحة والاسكان والتعليم.
- ارتفاع مستوى الدخل.

فقد تحدثت دراسة اعدها البنك الدولي شملت 50 دولة نامية قارن بين فعالية الاستثمار العام والخاص، ويبدو واضحا من الجدول رقم (1) وجود علاقة موجبة بين حجم الاستثمار الخاص ومعدلات نمو الناتج المحلي الاجمالي: فعندما كانت نسبة الاستثمار الخاص للناتج المحلي الاجمالي عالية بحدود 15٪سنويا تجاوز معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي 5٪ سنويا وعندما انخفضت هذه النسبة الى حوالي 11.9٪

تراوحت معدلات نمو الناتج المحلي الاجمالي بين 3٪ و 5٪ سنويا واخيرا فانه مع انخفاض نسبة الاستثمار الخاص الى الناتج المحلي الاجمالي الى 9.9٪ انخفضت معدلات نمو الناتج المحلي الاجمالي الى ما دون 3٪ سنويا وذلك على الرغم من نسبة الاستثمار العام عالية نسبيا ومستقرة (13 – ص 151)، واذا كانت هذه الاحصاءات تدل على شئ فهي تدل على ان الكفاءة النسبية التي يتميز بها استثمار القطاع الخاص مقارنة مع استثمار القطاع العام.. وهذا عمل افتراض ان باقي عناصر المعادلة لم تتغير.

جدول رقم (1) يبين استثمار القطاع الخاص والعام ومعدل نمو الناتج الوطني الاجمالي الجزائري من عام 1970-1998م (13 – ص 101).

االبيان	عالي ٪	متوسط ٪	منخفض ٪
اجمالي الاستثمار الى الناتج المحلي الاجمالي	24.6	19.9	18.3
اجمالي الاستثمار الى الاستثمار الخارجي	15	11.9	9.9
اجمالي الاسثمار الى االعام	9.5	8	9.9
معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي سنويا	اكبر من15	بين 3-5	اقل من

المبحث الثاني

اساليب دعم وتطوير أداء القطاع الخاص

هناك مقولة بأن عملية دعم اي قطاع اقتصادي كان او اداري تهدف الى :

1. ديمومة القطاع .
2. ابعاده عن شبح الافلاس.

وعليه لابد من التطرق الى :

الطبيعة الاستراتيجية لتطوير القطاع الخاص :

في البدأعند وضع استراتيجية محددة تستهدف تطوير القطاع الخاص في النشاط الإقتصادي من خلال مجموعة إجراءات واليات معينة،يتوجب الأخذ بنظر الإعتبار وجود عدد من العراقيل والإخفاقات التي تواجه عملية تطور القطاع الخاص والتي يمر بها المستثمر،مما يدعو بوضع تصور سليم وفعال للآليات التي يتوجب توفيرها و يمكن من تطوير مكانة القطاع الخاص وأدائه في النشاط الإقتصادي.

واعتمادا على هذا الأساس فإنه يمكن إظهار عدد من الآليات التي تشكل في ترابطها الإستراتيجية المرجوة لتطوير القطاع الخاص وهي كما يلي:

تهيئة المناخ الملائم والداعم للأعمال:

إن من أهم الادواة التي يجب تحققها كشرط اساسي في بناء استراتيجية لتطوير القطاع الخاص هي ما يتعلق بضرورة توفير أحسن الظروف التي ينشط في إطارها القطاع الخاص في الحياة الإقتصادية والتي تمثل ما يعرف بمناخ الأعمال، حيث تعرفه المؤسسة العربية لضمان الإستثمار على أنه مجمل الأوضاع القانونية والإقتصادية والإجتماعية والسياسية التي تكون المناخ الذي يتم فيه النشاط الإستثماري،حيث

يتغير وتتداخل مكونات هذا المناخ فيما بينها إلى حد كبير مما يصعب من إبراز تأثيراتها على الاخر(14 –ص2.) .

وبناءا على هذا الأساس فإنه من المهم العمل على توفير مناخ مساعد ومحفزعلى النشاط الاقتصادي وذلك انطلاقا من العناصر التالية :(15).

التفاهم بين القطاع الخاص والعام :

حيث أن الدولة تقوم بدور رئيسي وفعال في توفير المناخ الملائم والمساعد على النمو والتطور في الأداء من خلال عدد من السياسات التي تضعها في هذا الجانب، سواء كانت السياسات الإقتصادية أو التشريعات والأحكام القانونية والتي تظهر المناخ المحيط بنشاط القطاع الخاص في الحياة الإقتصادية، لكن ذلك لا يعطيها القدرة على التصور الواضح والسليم لكيفية بناء وتوفير المناخ الملائم والمحفز على الأداء إلا بمشاركة من القطاع الخاص وهو المقصود بهذه الإجراءات والآليات، حيث أن إجراء المشاورات بين المؤسسات الحكومية المعنية بتوفير المناخ الملائم عن طريق السياسات والإجراءات الموضوعة من جهة والقطاع الخاص المعني بالنشاط والتفاعل في الحياة الإقتصادية في ظل ما تقره المؤسسات الحكومية من إجراءات وآليات من شأنه التوصل إلى بناء مناخ ملائم ومحفز على المبادرة بما ينعكس إيجابا على مكانة ودور القطاع الخاص في النشاط الإقتصادي.

وضع الإطار القانوني و التشريعي المناسب:

يساهم الإطار القانوني والتشريعي في صنع المبادرة والتحفيز على النشاط الإقتصادي من خلال ما يوفره من ثقة وطمأنينة في الإقتصاد والمجتمع، حيث أنه يشمل المؤسسات والشركات سوى كانت انتاجية اوخدمية بشكل من خلال جوانبه التنظيمية والإدارية، أو بصفة غير مباشرة من خلال تاثيره على مختلف القطاعات التي لها صلة وثيقة بنشاط القطاع الخاص كالقطاع المصرفي أو قطاع التأمينات، ومن ثم

فإنه يتوجب العمل على وضع الإطار القانوني والتشريعي المناسب لأداء القطاع الخاص والذي من الضروري أن يتلائم مع التطورات الإقتصادية محليا وخارجيا تجنبا لأية اختلالات أو انعكاسات سلبية.

حيث نجد فيما يتعلق بتنظيم وسير نشاط القطاع الخاص الإجراءات الخاصة بالبدء في النشاط الاقتصادي وتأسيس الوحدة الإقتصادية، إجراءات عمل التراخيص، القوانين المتعلقة بالتخلف عن التسديد، القوانين المتعلقة بابرام العقود، والتي يجب تبسيطها وتسهيل عملها بما يجنب المزيد من العقبات، وكذا ما تعلق بقوانين حقوق الملكية التي وجب أن تعكس حماية أكبر لحقوق المستثمرين في النشاط الإقتصادي في ظل تنامي ظاهرة السوق الموازي في الإقتصاديات العالمية، حيث أن ذلك من شأنه خلق نظام للمنافسة من جهة ومن جهة تسهيل الدخول إلى السوق للمشروعات الصغيرة بشكل ينعكس إيجابا على نشاط القطاع الخاص.

أما في الجهة المتعلقة بطبيعة وحجم نشاط القطاع الخاص فهو ما يتعلق بالتشريعات والقوانين التي تمس عملية دخول وخروج رؤوس الأموال والفوائد المفروضة عليها وكذلك الأعباء الضريبية التي يتحملها القطاع الخاص والقوانين المتعلقة بالتصدير والإستيراد، حيث أنه من الواجب العمل على تهيئة مناخ قانوني وتشريعي محفزة على المخاطرة والتوسع في النشاط الاقتصادي انطلاقا من الثقة والمبادرة التي توفرها تلك الاجراءات التشريعية والقانونية، من خلال رفع حجم الإستثمارات الخاصة سواء كانت محلية أو أجنبية، كما يتوجب توفير المزايا وتخفيض الأعباء والتكاليف على رؤوس الأموال بما يضمن استقطابا أكبر لها من شأنه أن ينعكس إيجابا على أداء القطاع الخاص وتطوره.

تهيئة وتطوير البنى التحتية :

اهمية البنى التحتية المتمثلة في شبكة الطرق والجسور والموانئ والمطارات وشبكة الإتصالات وقنوات الصرف الصحي والمياه تمثل دورا داعم في تطور النشاط

القطاع الخاص،فانها تعتبر من الخدمات الأساسية التي تدفع في تسهيل وتسريع أداء المعاملات ومن ثم المساهمة في توسع أكبر لنشاط القطاع الخاص وعمله في النشاط الإقتصادي.

فنقص في البنى التحتية يؤدي إلى عرقلة نشاط القطاع الخاص من خلال التسبب في صعوبة وبطىء أداء المعاملات والمبادلات التجارية، وارتفاع في التكاليف وعدم الاستطاعة في الحصول على أسواق جديدة، ومن ثم يتوجب العمل على تطويرها بما يساهم في :

- دخول المزيد من المتعاملين في السوق.
- القدرة على توفير وانتقال عوامل الإنتاج واكتشاف أسواق جديدة تساعد على زيادة الإنتاج.

تنمية الموارد البشرية :

ان الاهتمام بعملية التنمية بالموارد البشرية بمثابة عملية استثمار لرأس المال البشري، حيث تعرف بأنها عملية تطوير قدرات ومهارات القوى العاملة من خلال عمليات التدريب والتطوير، بما يساهم في رفع قدرتها في عملية الإنتاج إلى أقصى حد ممكن. ويساهم تطوير الموارد البشرية في زيادة الكفاءة في الأداء للقطاع الخاص، حيث أن ذلك يعمل في تطوير نظم الإدارة و تطوير عمليات الابداع والإبتكار التي من شأنها خلق حركة متواصلة في عمليات الإستثمار والإنتاج، مما يفسح المجال في رفع مكانة القطاع الخاص وتعزيز مساهمته في النشاط الإقتصادي وعكس ذلك لو لم تتميز الموارد البشرية بالتطور فإن ذلك سينعكس سلبا على تطور القطاع الخاص الذي وفي ظل ظهور العولمة واشتداد المنافسة فإنه لن يكون بالإمكان أن يتطور ويوسع من نشاطاته بحكم ضعف تطور الموارد البشرية على مستواه وعدم مواكبتها التطورات الحديثة في التنظيم والإبتكار.

تحقيق الإستقرار السياسي:

يعتبر الإستقرار السياسي من اهم دعامات تطور القطاع الخاص في النشاط الإقتصادي من خلال دوره الكبير في جلب الإستثمارات الخاصة سواء المحلية منها أوالخارجية، حيث يعكس ثقة أعلى وضمانا أكبرا بخصوص إمكانية تحقيق الانجازات في النشاط الإقتصادي، فعدم الإستقرار السياسي يزيد من حالة الريبة وعدم اليقين بخصوص الأوضاع الإقتصادية مما يحد من مبادرة ورغبة القطاع الخاص في الإستثمار والتوسع. وفيما يخص العلاقة بين الإستقرار السياسي والإستثمار الخاص، فقد أكدت دراسة للموسسة العربية لضمان الاستثمار أن الإستقرار السياسي يؤثر في اتخاذ القرار الإستثماري بنسبة 63%، في تقريرها حول العناصر المحفزة للإستثمار الخاص في عدد من الدول العربية، أن توافر العناصر المحفزة للإستثمار الخاص في دولة ما يتزامن وتمتعها بالإستقرار السياسي والإقتصادي كعامل رئيسي في تطور الإستثمار الخاص(16 –ص142).

الحد من سلطة القطاع العام :

إن سلطة وسطوة القطاع العام في النشاط الإقتصادي تؤثر سلبا على تطور النشاط الإقتصادي للقطاع الخاص، فهذا يساهم في الحد من توافر الموارد الإقتصادية وبالاضافة الى غياب المنافسة وظهور الإحتكارات في النشاط الإقتصادي من جهة أخرى، وعلى ذلك فإنه يتوجب الحد من دور القطاع العام في النشاط الإقتصادي إلى المستوى الذي لا يؤثر سلبا على نشاط القطاع الخاص ويضمن من خلاله تحقيق الأداء الأفضل للنشاط الإقتصادي.

وتظهر عملية الخصخصة كأحد أهم العوامل الرئيسية في الحد من دور القطاع العام ورفع مكانة القطاع الخاص والحد من تهميش دوره في الحياة الإقتصادية، فمن خلاله يمكن فتح المجال أمام توسع الملكية الخاصة لتشمل الكثيرمن الأنشطة الإقتصادية، وهذا مايظهر المنافسة في النشاط الإقتصادي بشكل يتطلب تطوير

عمليات الإبتكار والتجديد والتسويق ونظم الإدارة مما ينعكس إيجابا على عمليات الإستثمار والإنتاج.

تهيئة الاموال لتحقيق الإستثمارات :

إن تحقيق أي استراتيجية يراد بها تطوير القطاع الخاص هو العمل على وضع الآليات التي تسمح بتوفير التمويل الذي يعتبر بمثابة المحرك الرئيسي لنشاط القطاع الخاص، بحيث أن توافره سواء من ناحية الحجم أو من ناحية النوع يتيح المزيد من الفرص لتحقيق الإستثمارات.

وتتحقق عملية توفير التمويل الضروري لنشاط القطاع الخاص من خلال ما يلي :

أ- تعبئة المدخرات.

من المهم بمكان على القطاع المصرفي العمل على تطوير عملية تعبئة المدخرات بشكل يسمح بتوفير قدرة تمويلية مرنة للأنشطة الإقتصادية للافرد، حيث أن ذلك يجب ان يتم قبل كل شيء تطوير بنية القطاع المصرفي من خلال السماح بالمنافسة بين البنوك محلية كانت أو خارجية بشكل ينعكس إيجابا على خدماتها المصرفية، ويدفع إلى أداء أفضل في عملية جلب المدخرات وهو ما من شأنه أن يعود بالإيجاب على عملية التمويل.

ب-دعم المشروعات الصغيرة والجديدة في السوق .

تعاني المشروعات الصغيرة والجديدة في النشاط الإقتصادي الخاص من صعوبة الحصول على التمويل من خلال ارتفاع تكاليف القروض أو لعدم قدرتها على الدخول لسوق رؤوس الأموال،وهذا ما يجب وضع مرونة في شروط التمويل للمشروعات الصغيرة من جانب المصارف التي تعتبر المصدر الرئيسي لها للحصول على التمويل، فمن الضروري العمل على تأجيل آجال الدفع أو تخفيض الفوائد بما

يضمن لها الحصول على السيولة الكافية لتطوير أنشطتها الإستثمارية والإنتاجية،خصوصا وأنها لا تبدأ في تحقيق الأرباح إلا بعد سنوات من بداية النشاط (p23-17).

أ- توسيع وتطوير أسواق رؤوس الأموال .

من المعلوم ان أسواق رؤوس الأموال تقوم بدور كبير في دعم وتمويل المشروعات الإستثمارية يزيد من أهمية الإهتمام بتطويرها وتفعيل مكانتها في عملية تمويل النشاط الإقتصادي فانها تساهم في توفير التمويل في كل الاحوال اذا كان تمويلا محليا أو تمويلا خارجيا،تمويلا بالدين (سندات) أو تمويلا بالملكية (الأسهم، بالاضافة إلى أنها تلعب دورا مهما وكبيرا في تطور عمل المؤسسات والمشروعات الخاصة المتعاملة فيها لانها تبرز كعاكسة للنشاط الإقتصادي، فأنه لكل مشروع طالب للتمويل فيه أن يتميز بأداء اقتصادي ومالي جيد ومريح لكي تتمكن من تصريف أوراقها المالية المطروحة للتداول اسهم كانت ام سندات والحصول على التمويل المطلوب،وهذا ما يكون لمصلحة تطوير أداء القطاع الخاص.وبناءا عليه فإنه من المهم العمل على دعم و تطوير أسواق رؤوس الأموال من خلال وضع القوانين والتشريعات المناسبة المنظمة لنشاطها،وتقليص من تواجد مؤسسات الدولة و القطاع العام وذلك العمل دفعها للقطاع الخاص،تخفيف ضوابط و إجراءات دخول مشروعات القطاع الخاص إلى أسواق رؤوس الأموال،و وضع القوانين التشجيعية والمحفزة التي تؤدي الى جلب رؤوس أموال خارجية تساهم في رفع عمليات التداول فيها بشكل يزيد من عملها وكفائتها بما ينعكس إيجابا على حركة تمويل القطاع الخاص في الإقتصاد الوطني(15).

ت- مشاركة القطاع العام بالقطاع الخاص

ان عملية دمج مشروعات القطاع العام والقطاع الخاص يعزز دور القطاع الخاص ويدعم وجوده في النشاط الإقتصادي، حيث اتخذت عدد من الدول اجراءات نحو التوجه الى مشاركة القطاع الخاص الغرض منها فتح باب اخر لتوسيع عمل القطاع الخاص وفي مقدمتها قطاع البنى التحتية والمتعلقة

بالمشاريع الخدمية الداعمة لعمل القطاع الخاص والذي تنفرد به في عادة الدولة من خلال مؤسساتها العامة. من خلال بعض التجارب للدول أن مشاريع البنية التحتية الإقتصادية (النقل) هي الأكثر جذبا للشراكة بين القطاعين العام والخاص اذا ما قارناها بمشاريع البنية التحتية الإجتماعية (الصحة والتعليم) وذلك للعديد من النقاط وهي :

- تتميز مشاريع البنية التحتية الإقتصادية بعائدات مالية مرتفعة تزيد من جاذبية القطاع الخاص لها.
- جاذبية رسوم الإستخدام بشكل أكبر في مشاريع البنية التحتية الإقتصادية.
- تتميز مشاريع البنية التحتية بأسواق كبيرة اذا ما قارناها بمشاريع البنية التحتية الإجتماعية.

وبالاضافة الى ذلك توفر الشراكة بين القطاعين العام والخاص أسواق جديدة لتطور نشاط القطاع الخاص وما يسهم هذا من آثار إيجابية على معدلات النمو الإقتصادي والقضاء على الفقر، فإنها تدفع الى تشييد هذه البنى التحتية في حال لم تكن الدولة وهي المكلفة بتشييدها قادرة على توفير مخصصاتها المالية، وما قد يؤدي ذلك من آثار سلبية على الإقتصاد والمجتمع وذلك للأهمية الكبيرة التي تتمتع بها البنية التحتية في دعم وتطوير النشاط الإقتصادي. بالاضافة الى ذلك ان الشراكة بين القطاع العام والخاص تعمل على التخفيف من قيود الإنفاق والعجز في الميزانية هذا من

جانب، اما من جانب اخر التقليل من النفقات المخصصة للبنية التحتية وتوجيهها نحو استخدامات أخرى في حاجة للتمويل تتكفل الدولة بأدائها وتحمل تمويلها مما يعود بالإيجاب على الإقتصاد والمجتمع.

وبالتالي يمكن ان نعتبران القطاع الخاص هو العامل المهم و الرئيسي لعملية النمو الإقتصادي، لما يملك من روح المبادرة في اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية والمخاطرة من اجل تحقيق الربح وتعظيم المصلحة الخاصة، وما يصاحب ذلك من ظهور عمليات الابداع والتجديد والإبتكار بشكل حركي يساهم في تطوير قدراته الإنتاجية وترسيخ دوره في النشاط الإقتصادي. وتبعا لمشاركته في عملية النمو الإقتصادي فالقطاع الخاص يلعب دورا متميزا في التقليل من افة الفقر لدوره في توفير فرص عمل وزيادة في الدخل الفردي، حيث أن تطور نشاطه يدعم مشاركة العاطلين في النشاط الإقتصادي وبالتالي استفادتهم من حصولهم على فرص عمل توفر لهم اموال تستطيع من رفع مستوى معيشتهم والخروج بهم من دائرة الفقر.

ومن هنا إن دعم القطاع الخاص يعتبر قضية ملحة في جانبها الإقتصادي والإجتماعي، غير ان ما يواجه ذلك من عقبات وإخفاقات توقف من تطوير القطاع الخاص فانه يتطلب وضع استراتيجية وخطط مدروسة تعكس الفهم والتصور الحقيقي لآلية تطوير القطاع الخاص، والتي يجب ان تؤكد على النقاط التالية والتي تشكل جميعها االنقاط الرئيسية، التي يجب أن تقوم عليه أية خطة استراتيجية في عملية انعاش القطاع الخاص في النشاط الإقتصادي ومنها :

1. العمل على تهيئة بيئة ملائمة وداعمة تساعد على القيام بالنشاط الإستثماري،من خلال عدة إجراءات تعكس احسن الظروف الإقتصادية والقانونية والسياسية لنشاط القطاع الخاص.

2. تهيئة وتسهيل التمويل المناسب لتحقيق الإستثمارات سواء من خلال القروض بتطوير القطاع المصرفي،او من خلال أسواق رؤوس الأموال التي تعتبر محفزمشجع رئيسي على تطور عمل القطاع الخاص .

3. يجب عمل مشاركة بين القطاعين العام والخاص والتي تبين نوع من التكامل في النشاط الإقتصادي يستفاد منه كلا القطاعين،ويبني لنمو ديناميكي للقطاع الخاص والذي يؤدي بذلك الى الحصول على مجال أوسع واكبرفي تطوير نشاطه وبالتالي تعزيز مكانته وعمله واداءه بما يعود بالفائدة على النشاط الإقتصادي العام .

الفصل الثاني

البطالة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية

المبحث الاول : مفهوم البطالة والتطور التاريخي .

المبحث الثاني : الابعاد والاثار الاجتماعية والسياسية والاقتصادية لمشكلة البطالة .

الفصل الثاني

البطالة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية

ان للبطالة التي تعني شل الحركة لأنشطة سوق العمل نوعا ما والتي توثر على مجموعة من الافراد لها اثار اقتصادية واجتماعية وسياسية كبيرة لان مثل هذه الانشطة العلمية والعملية للفرد يعني الاستغناء عنهم في معترك الحياة اليومية وابقائهم فريسة الكثير من العوامل السلبية التي تؤدي بمجموعها ومجموع العاطلين عن العمل الى ايجاد فرصة كبيرة للشغب السياسي والاقتصادي و الاجتماعي والى خلق مجاميع تعمل على الانتقام القسري من النظام السياسي والاقتصادي (الارهاب المنظم)، وان دعوات المنظمات الاجتماعية والاقتصادية في العالم سواء في الامم المتحدة او المنظمات غير الحكومية كلها تنادي الى العمل على تقليص البطالة لسلبياتها الكثيرة، وتضع هذه المنظمات برامج عمل اقتصادية وسياسية وادارية في كيفية تقليص خطر البطالة، وعلى هذا الاساس يتم في المبحثين التاليين عرض المفاهيم المختلفة للبطالة وآثارها السلبية، وكالاتي :

المبحث الاول

مفهوم البطالة والتطور التاريخي

هذا المبحث يسلط الضوء على مفاهيم البطالة وكذلك على التطور التاريخي الذي حصل وخاصة بعد الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر، وفي المحاور التالية سوف يتم تسليط الضوء على مفهوم البطالة والتطور التاريخي لمفهوم البطالة وانواع البطالة واسبابها ونتائجها وكالاتي :

مفاهيم البطالة وتعاريفها.

يمكن تعريف البطالة على أنها حالة عدم استطاعة الشخص الحصول على عمل لطالبه مع وجود الرغبة فيه والبحث عنه أي وجود افراد لا يعملون وهم يدخلون في مفهوم قوة العمل غير أنهم باستطاعتهم العمل وراغبين فيه وباحثين عنه غير انهم غير قادرين الحصول عليه وبالتالي فانهم غير قادرون على ممارسة العمل غير ان منظمة العمل الدولية تعرف العاطل عن العمل بأنه كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى. (20 ص8).

فبناءا على مفهوم منظمة العمل الدولية للعاطل عن العمل هو كل شخص قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند الأجر السائد ولكن لايستطيع الحصول عليه .

واذا اردنا معرفة ماهو معدل البطالة فهو عبارة عن نسبة عدد الأفراد العاطلين الى القوة العاملة الكلية غير ان هذا المعدل يصعب حسابه بدقة وذلك لاختلاف نسبة العاطلين حسب التصنيف سوى كان من سكنة المدينة او الريف وكذلك من حيث نوع الجنس و العمر مستوى ونوع التعليم و الدراسة. ومن خلال هذا المفهوم يتبين

لنا أنه ليس كل من لا يعمل فهو يمكن تسميته عاطل عن العمل فمثلا ان كلا من (الطلبة والتلاميذ وكبار السن والمرضى والمتقاعدين ومن يأس في الحصول على عمل ومن هم لايحتاجون الى عمل) لا يصنفون من ضمن العاطلين عن العمل. وان بعض علماء الاقتصاد يرون البطالة هي عدم القدرة على استيعاب أو استخدام الطاقات أو الخدمات البشرية المعروضة في سوق العمل الذي يعتمد على الية السوق في العرض والطلب والذي يتأثر بتوجيهات ارباب العمل والعاملين والقوانين التي تصدرها الحكومة من أجل التقيد بها وفي سوق العمل تلتقي هذه التوجيهات مع قرارات هؤلاء الذين هم في حاجة إلى خدمات الأفراد. فالبطالة بهذا المعنى تعني عدم استخدام القوى العاملة التي تعتمد في شوؤنها المعيشية اعتمادا كبيراعلى الأجر أي على تقييم الغير لها بالرغم من حريتها القانونية بحيث يمكن التفريق بين البطالة نفسها على اساس التسمية الدقيقة لها. فالبطالة ترجع إلى عدم الاستطاعة على العمل بسبب عجز ذهني او جسدي، او إلى عدم الرغبة في العمل نتيجة لاسباب تقاليد المجتمع او اسباب نفسية. والبطالة تظهر ايضا مع وجود مناخ عمل جيد او ملائم ولكن ضعف أو سوء تنظيم سوق العمل يظهر عجز الافراد في الحصول على العمل، وهذا مايسبب ظهور البطالة... والبطالة ترجع إلى عدم وجود فسحة عمل أي عدم استطاعة المستثمرين في إيجاد فرص عمل يلائم طموحاتهم او تلائم طبيعة العمل وقد يكون ذلك لأسباب عديدة تتصل بأوضاع اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية او مالية وماشابه ذلك. من هنا تعتبر البطالة صفة من صفات الية ونظام السوق ومرتبطة بهيكله، ويتوقف حجمها على مدى رغبة وفعالية رجال الأعمال والحكومات ممثلة في سياساتها في القضاء على البطالة والتقليل من تاثيرها في الوقت المناسب. ومن هنا يذكر ان عدد كبير من الباحثين الاقتصاديين في هذه الأنظمة يعترفون أن البطالة هي الثمن الذي تدفعه هذه المجتمعات لاهتمام النظم في الإبقاء على حرية سوق العمل فهي تعتبر ثمنا للحرية والتخلص من الرق والاستعباد والإقطاع، باضافة الى ذلك

يمكن ان نعرف البطالة بأنها التوقف الإجباري لجزء من القوة العاملة في الاقتصاد عن العمل مع وجود الرغبة والقدرة على العمل (21) والمقصود بالقوى العاملة في بلد ما وتحتسب القوى عدد الافراد القادرين والراغبين في العمل البالغين من غير العجزة وكبار السن. وللتذكير يمكن أحتساب معدل البطالة على النحو الآتي :

يحتسب معدل البطالة (Unemployment Rate) باستخدام المعادلة التالية :

$$\text{معدل البطالة} = \left(\frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{مجمل القوى العاملة}} \right) * 100$$

في مطلع ستينيات القرن الماضي وضع عالم الاقتصاد اديموند فيلبس (*) على ان هناك علاقة سلبية بين استقرارالتضخم والبطالة ووضح ذلك بمنحنى سمي بـ (منحنى فيليبسphillips curve)

هذه العلاقة ايدتها الكثير من الارقام والبيانات. ومعنى هذا ان اختيار السياسة الاقتصادية يكون بين تدني معدلات البطالة وانخفاض التضخم بزيادة الطلب من خلال السياسات المالية والنقدية يمكن خفض البطالة ورفع الاسعار مرة واحدة اي زيادة معدل التضخم وذلك تبعا لمنحنى فيلبس.

غير ان هذا المفهوم حول المنحنى واجه بعض الانتقادات، منها ان هذا المنحني له علاقة احصائية بحتة، وانه ليس هناك تواصل واضح عن نظريات الاقتصاد الجزئي لسلوك الافراد والشركات والاسر. غير ان فيليبس خالف الاراء السابقة عن العلاقة بين التضخم والبطالة واقر ان التضخم لايعتمد على البطالة ولكن ايضا على توقعات الشركات والعاملين على زيادة الاسعار والاجور وقد وضع نموذجه الاول وهو مايعرف باسم (توقعات – زيادة منحنى فيليبس expectation – augmented)

Phillips اي ان زيادة البطالة نقطة مئوية واحدة يؤدي الى زيادة التضخم المتوقع الذي يقود الى زيادة في التضخم الفعلي نقطة مئوية واحدة .(24)

اما البطالة من الناحية اللغوية.. بطل الشيء، وبطلانه ذهب ضياعا ويقال بطل دم القتيل وذهب دمه بطلا اذا قتل ولم ياخذ له ثأر او دية، وبطالة العامل اذا تعطل، فهو بطال (22 –ص63)

(*)إدموند ستروثر فيليبس Edmund Strother Phelps ولد في 1936وهو أستاذ الاقتصاد في جامعة كولومبيا فاز بجائزة نوبل للاقتصاد في 2006 واشتهر في نتاجه العلمي المتمركز حول النمو الاقتصادي و المتمثلة بالقاعدة الذهبية للادخار والتي تعنى بما يجب انفاقه اليوم و بالمقابل كم يتوجب علينا من الادخار للأجيال المستقبلية. أما أكثر أعماله االمتميزة فهي المقدمة في التوقعات المتعلقة المشروعات الصغيرة و تطبيقها على محددات العمالة و التغيرات في الاجور مما قاد إلى نظريته المعدل الطبيعي للبطالة و كيفية تحديد حجمها و كيف يمكن لقوى السوق اشتقاق البطالة منها.

وهناك مفاهيم للبطالة قد عرّفتها مدارس اقتصادية مختلفة وهي كالاتي :

المفهوم عند المدرسة الكلاسيكية :

الاقتصاد السياسي الكلاسيكي فسرالبطالة باعتباره التوجه الإيديولوجي الذي عكس مصالح ووعي الطبقة البورجوازية الحاملة لمشروع الرأسمالية الصناعية في نهاية القرن السابع عشر، وقد عرف بداياته الأولى مع كتابات وليم بيتي وكانت أعمال آدم سميث وديفيد ريكاردو في اوجها، وقد شكل رواد الاقتصاد السياسي الكلاسيكي أهم المعاول التي استهدفت المدرسة التجارية / الميركانتيلية وأبرزالمنظرين للبورجوازية الصناعية الصاعدة خاصة في انكلترا.

لقد أفرد الكلاسيكيون أهمية كبيرة للمنظورين الاجتماعي والسياسي في تحليل الظاهرة الاقتصادية رابطين في تحليلهم مشكلة البطالة بالمشكلة السكانية وبتراكم رأسمال والنمو الاقتصادي وبالطاقة الإنتاجية للاقتصاد الوطني وأهم ما شغل تفكير الكلاسيكيين هو مشكل التوزيع والربح وتأثيره في تراكم رأس المال حيث يقول ريكاردو في رسالتة إلى مالتس(23)، إن الاقتصاد السياسي ليس بحثا في طبيعة الثروة وأسبابها وإنما هو بحث في القوانين التي تعمل على تقسيم ناتج الصناعة بين الطبقات التي ستشترك في تكوينه " وقد ارتكزت دعائم الفكر الاقتصادي الكلاسيكي على النقاط التالية:

- خضوع الاقتصاد إلى قوانين طبيعية موضوعية شديدة ومستقلة عن ادراك الناس وإرادتهم.
- الحرية الاقتصادية (حرية التجارة، حرية العمل، حرية التعاقد) من خلال مقولتهم الشهيرة " دعه يعمل...دعه يمر". وذلك للحد من تدخل الدولة أو أي طرف آخر مثل النقابات العمالية.
- رفض الاحتكار من خلال رفع من شأن المنافسة الحرة الكاملة في جهاز السوق الفعال القادرعلى تجاوز أخطائه ومشاكله بصفة تلقائية وطبيعية فهو الذي يحدد كميات الإنتاج وأشكال توزيع الناتج الإجمالي وكذلك الأسعار وحجم الإنتاج والأجور وأي خلل يتكلف به ما كان يعرف بالرجل الاقتصادي عند الكلاسيكيين.

- مفهوم البطالة لدى المدرسة الكينزية :

"كنت ترى بائعي السندات السابقين على أرصفة الشوارع يحاولون بيع التفاح، على حين أصبح الكتبة السابقون يطوفون أحياء المال لكي يعيشوا على تلميع الأحذية ومسحها. وأخذ المتعطلون والمشردون يرحبون بالقبض عليهم بتهمة التشرد

بغية الحصول على الدفء والطعام في السجن. وطلب أكثر من مائة عامل أمريكي العمل في الاتحاد السوفياتي." بهذه الصورة القاتمة يختزل شانون الازمة الاقتصادية الخانقة التي كان يعرفها المجتمع الامريكي وهي الظروف التي ستعلن عن ميلاد واحدة من اهم المدارس الاقتصادية الا وهي المدرسة الكنزية (*).

ففي هذه الحقبة ظهرت تحولات جوهرية في دور الدولة التي كانت فيما مضى وبتاثير و ضغط الكلاسيكيين والنيوكلاسيك - المحايدة بشكل مطلق - لتتحول إلى جهة متدخلة على عكس التصور الرأسمالي الذي يمنح للسوق أهمية وحرية مطلقة وقد تجلى تدخل الدولة وخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية مع السياسة التي نهجها فرانكلين روزفلت والمعروفة (بالنهج الجديد NewDeal) مركزة على العامة لزيادة حجم الطلب الكلي وكان لهذه السياسة آثار إيجابية على خفض معدلات البطالة والفقر في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وكذلك بريطانيا وألمانيا. لقد ظهر كينز في اوج هذا التدخل الدولي في الشأن الاقتصادي وبشكل ملفت ولم يكن قد حدث هذا مسبقا، حيث اكدت نظريته إلى تبريروتنظير هذا التدخل حيث يتبين من كتابات (كينز) ما لدور الدولة من أهمية في إقامة التوازن للنظام الرأسمالي وبالتالي نقض الأطروحة الكلاسيكية والنيوكلاسيكية. فقد اكد على أهمية الطلب الكلي الفعال والذي يقسمه إلى طلب على سلع الاستهلاك من جهة وطلب على سلع الاستثمار وهذا الطلب هو الذي يحدد حجم العرض الكلي وبالتالي حجم الناتج والأجور والعمالة. وبالتالي فإن البطالة هي الناتج الواقعي لضعف الطلب الكلي الفعال، ولغرض القضاء عليها يجب تنمية الطلب الكلي الفعال ولتحقيق التوازن في الدخل القومي كان من اللازم بالنسبة لكينز أن يتعادل الادخارمع الاستثمار عن طريق الاشتقاق المنطقي من المعادلات التالية (24) :

جون ماينرد كنيز (John M. Keynes 1883 - 1946) والتي اعتبرها خصومها مدرسة منظرة للبطالة. والحقيقة أنها كانت كذلك في الاتجاه الذي يناقض

الاقتصاديين المحافظين الذي كانوا لازالوا أوفياء للمدرسة الكلاسيكية والمدرسة الحدية. على الرغم من المآسي التي عرفها العالم بعد الخميس وإذا كانت هناك ثمة تاريخ محدد

الدخل الوطني = الاستهلاك + الادخار الناتج الوطني = الاستهلاك + الاستثمار	{	الدخل الوطني = الناتج الوطني الادخار = الاستثمار

لنشوء ظاهرة البطالة عالمياً فإن عقد العشرينات سجل أعلى معدلات البطالة لفترة ما بعد الحرب العالمية الأولى وبالتحديد في اليوم الذي سمي بـ«الخميس الأسود» تشرين الأول 1929م بعد ضخ كميات كبيرة من الأسهم والسندات والتي تمثل وقتها الرأسمال الأساسي لكبرى الشركات الكبرى العالمية وكانت بعدها قائمة الإفلاسات المتوالية لعدة بنوك ويكفي أن نذكر أنه في العام 1930 أفلس ما يقارب 1325 بنكاً،وقد أحدثت هذه الكارثة الاقتصادية خلالاً كبيراً وراح سوق البطالة بصورة قياسية.

ويمكن ايضاح أهمية هذه النتيجة في ضوءالنظام الجديد التي عرفها النظام الرأسمالي في فترة العالم الاقتصادي كينز حث بفاعلين جدد إلى مجال التحكم في الادخار والاستثمارعبرالأسواق النقدية والمالية وهو ما لم يعايشه الكلاسيكيون والنيوكلاسيك الذين لم ياخذوا بنظر الاعتبار إمكانية انفصال الادخارعن الاستثمارإذ اعتبروا كل ادخارهو استثمار وبالتالي فلا مجال لوجود خلل بين العمليتين وهو ما أصبح ممكنا في عهد كينزالذي اعتبرالكساد والبطالة هما النتيجة الموضوعية للخلل ما بين الادخار والاستثمارومن ثم طلب بتدخل الدولة فاذا افترضنا جدلا أنه في فترة ما زاد حجم الادخار على الاستثمار فإننا نلاحظ حسب المفهوم الكينزي أن الطلب الكلي الفعال سيكون اقل من العرض الكلي. في هذا الوضع سنلاحظ أن المخزون

السلعي في قطاع الأعمال يرتفع عن مستواه الطبيعي وتتراكم السلع في المخازن والمحلات وتهبط الاسعار وتنخفض الأرباح الذي يصلنا الى الاقلال من حجم الناتج وترتفع الطاقة العاطلة وتظهر البطالة ويتدنى مستوى الدخل القومي.واذا كانت هناك علاقة ترابط بين مستوى الدخل القومي ومستوى الادخار القومي فإن انخفاض الدخل القومي سيؤدي خلال الفترة الحالية إلى تقليل حجم الادخار حتى يتعادل مع حجم الاستثمار في نهاية الفترة. وبذلك يتحدد توازن الدخل القومي عند مستوى أقل من مستواه في بداية الفترة. وفي هذه الفترة يكون هناك كساد قد حدث مسببا معه ظهور بطالة بين صفوف العمال.

مفهوم البطالة لدى النيوكلاسيك والاشتراكيين الطوباويين :

ظهر الاقتصاديين الإنسانيين بعد النتائج السيئة التي خلفتها الرأسمالية الصناعية على المستوى الإنساني حيث انتشرت مظاهرالعوز والفقروالبطالة والجريمة والعمل الغير اخلاقي وارتفاع الفارق الطبقي وتهميش المجتمع وعادت أوربا إلى ممارسات العبودية والاستغلال االسيئ للطبقة العاملة ولم يستثنى الأطفال من هذه االادوات الهمجية للاقتصاد الرأسمالي..

فان أعمال وليام تومبسون (1782William Thompson– 1833) و(جون جراي1850–1799 John Gray) و (توماس هودجسين Thomas 1778Hodgesin– 1869) حسب التسلسل - بحث في مبادئ توزيع الثروة العادل التي تؤدي إلى السعادة البشرية لوليام تومبسون لعام1824م و"جزاء العمل" لعام 1827م - والنظام الاجتماعي رسالة في مبدأ التبادل (لجون جراي) لعام 1831م - والدفاع عن العمل (لتوماس هودجسكين) لعام 1825م. الأسس النظرية الأولى التي اعتمد عليها (ماركس) في معظم أفكاره وتصوراته حول النظام الرأسمالي، فالاقتصاديون الإنسانيون اولو اهتماما كبيرا على أن البطالة هي النتيجة الموضوعية

لهيمنة الملاك على الأرض والرأسماليين على وسائل الإنتاج وبالتالي السيطرة على القيمة التي هي ناتج عمل القوى البشرية (العمالة) في حين ان مالكي وسائل الإنتاج ليس هم إلا مجموعات طفيلية على هامش الإنتاج، فقط ترغب في السيطرة على فائض القيمة وتعظيم الأرباح بخفض تكاليف الإنتاج وخاصة تسريح اليد العاملة أو استغلالها استغلالا سيئا لذا اعتقدوا ويؤيدهم عدد من المفكرين الاقتصاديين بأن للطبقة العاملة يجب أن تعرف آليات الاقتصاد السياسي لكي تفهم كيفية استغلالها وبالتالي يكون بمقدورها تنظيم صفوفها لمواجهة الرأسمالية وهو ما ظهر اول قانون شرع بتاسيس نقابات عمالية وذلك في 1825م وكان هذا في بريطانيا.(24) ولوضع حد لهذه الحالة ظهرت المدرسة الحديثة النيوكلاسيكية كتعبير للبورجوازية الخائفة من تزايد وعي الطبقة العاملة ونتائجه المؤثرة على مصالحها حاملة ادواتها لقهر العلاقات الاجتماعية للاقتصاد وللتأكيد على قانون ساي من جديد ولرفض قول تعرض النظام لأزمة فائض الإنتاج مثل ماذكرت المدرسة الماركسية وبذلك نكروا نكرا مطلقا إمكانية ظهور بطالة واسعة حيث أن المنافسة. الكاملة تمكن الاقتصاد من الوصول الى التوظيف الكامل ومنها لا يمكن تصورالبطالة في هذا النظام إلا بصورتها الاختيارية أو الهيكلية ففي الاوضاع التاريخية (قبل الوصول الى القرن العشرين) التي عملت فيها المدرسة النيوكلاسيكية والتي عايشت الحركة الاستعمارية التي ساهمت في تراكم رأس المال في الدول الاستعمارية الصناعية بسبب عمليات السرقة والنهب االواسعة التي تعرضت لها المدرسة النيوكلاسيكية في بحثها حول " ما هو الاقتصاد السياسي حيث مكنت هذه الوضعية من تحسن ملحوظ في الجوانب الاجتماعية للطبقة العاملة وظهور التقدم التكنولوجي الكبيرالذي عاشه العالم في وقتها (الكهرباء،الهاتف،المكائن والمعدات...الخ). وتلخيصا لتصورات النيوكلاسيك يتبين لنا بأن هذه المدرسة لم تهتم بشكل واسع لموضوع البطالة وذلك لطابعها المحافظ الذي آمن بالتوظيف الكامل للاقتصاد.

التطور التاريخي لمفهوم البطالة :

كما تم التنويه أليها سابقا فالبطالة كمفهوم تقليدي هي عدم كفاية سوق العمل لاستيعاب معظم العاملين والعاطلين عن العمل ولكن مع ذلك فسوق العمل كان دائما بحاجة الى الطلب والعرض وعند زيادة الطلب يقل العرض والعكس صحيح (كون العمل سوقا فان قانون الطلب والعرض ينطبق عليه).

ولتناول تاريخ البطالة في العالم فيمكن ان اعرج على ذلك ضمن السياق التاريخي الاتي.

البطالة في التاريخ القديم :

التاريخ القديم يعني به الفترة الممتدة من قبل الثورة الصناعي في القرن الثامن عشر الى تاريخ وجود الانسان في الارض منذ عصر المشاعية . وكالاتي :

فترة المشاعية .

في هذه الفترة البدائي القديم يعتمد في استهلاكه للطاقة الجسدية على الطبيعة حواليها وماتحوي من محاصيل ونباتات والحيوانات وكان يقتدي على هذه المصادر الغذائية لمد جسمه الى متطلبات الوظيفية او الطاقة المرادة للحياة، لذا فان البطالة في هذه الفترة لايمكن احتسابها لانها سوف تعتمد على الحاجة الجسمية للغذاء علاوة على عدم وجود سوق عمل بين العاطل والعامل.

فترة تعلم الانسان بعض الاكتشافات .

في هذه الفترة تعلم الانسان صناعة النار.. اكتشاف الزراعة بما فيها زراعة المحاصيل او تربية الحيوانات... بناء البيوت والمجمعات السكنية كل هذه التطورات التي حصلت في حياة الانسان نوع من المعادلة بين العمل ومتطلبات العمل.

لم تكن هناك بطالة في هذه الفترة والسبب يعود الى تقسيم العمل بين هذه المحاور اي العامل والمهنة (اي ايجاد المنفعة وتبادلها فيما بينها بالمقايضة).

فترة ظهور التشريعات والدويلات وبناء المدن .

في هذه الفترة ظهرت التجمعات السكنية الكبيرة والتي كانت بحاجة الى تشريعات وقوانين بدائية والتي ادت الى ظهور الاقطاعيات ودويلات المدن وظهور العسكرة بين هذه الدويلات والتي مهدت السبيل الى ظهور الامبراطوريات عبر الاقطار ... اول امبراطورية في العالم ظهرت في العراق ايام الحكم الاكدي.

اذن البطالة في هذه الفترة لم تكن ظاهرة للعيان عدى العجزة والاطفال لان الكل كانوا في العمل زراعيا كان اوحرفيا صناعيا او المتاجرة او في العسكرة وظهرت في هذه الفترة مظاهر الرق على شكل شراء العمال واستعبادهم في العمل من مناطق نائية.

الفترة في بداية الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر.

هذه الفترة مهمة جدا في التاريخ الانساني بسبب انتقاله من الاعتماد على القوة الحيوانية الى القوة الميكانيكية.. حيث اختراع المحركات البخارية في تيسير السفن والقاطرات وتحريك عجلة المعامل في الانتاج.. وهنا ظهرت مظاهر البطالة وتسريح العمال والاعتماد على الكفاءات والخبرات التي يمكن للعامل ان يمتلكها ذاتيا، لذا فان سوق العمل في طلب مستمر في هذه الكفاءات الذكية في تسيير عجلة الانتاج في المعامل لصالح اصحاب تلك المصانع ... وهنا فقد العديد من الاشخاص المعتمدين على الحرف القديمة عملهم وانتقالهم الى سوق العمل الجديد اللذين واجهو عملية الاختيار بين مواجهة متطلبات العمل الحديثة او ابقاءهم خارج العمل الفني او اعتمادهم في الحرف الغير فنية كحراس او ناقليه البضائع وغيرهم ... سوق العمل في

هذه الفترة كانت مرتبكة جدا بسبب بدأ العمل في هذه الميكانيكية في الانتاج الصناعي ويمكننا القول بان ازمة البطالة بدأت في هذه الفترة.

الفترة مابعد الثورة الصناعية .

هذه الفترة تمتد من الثورة الصناعية الى عصر الاكتشافات الجغرافية في امريكا او جنوب شرق اسيا الى فترة اعتماد التكنولوجيا والتقنية في عصرنا الراهن، في هذه الفترة كانت العمالة مطلوبة جدا في العالم بشقيها الفني وغير الفني، فالفني كان مطلوبا صناعيا كانت او اداريا في تسيير عملية الانتاج وظهر معها الطلب الكثير في سوق العمل لهم واقتناعهم ضمن فترات الدراسة الجامعية وزجهم في العمل فيما بعد، اما سوق العمل غير الفنيين فكان اقل بكثير وضمن مواسمها المطلوبة، ومع ظهور استعمار الدول كانت الحاجة تزيد في استخدام الجنود اللذين يتطلب منهم القوة دون الذكاء او المهارة وكان الطلب هنا كثيرا وعلى سبيل المثال استخدام بريطانيا لجنود من الهند واالباكستان وافريقيا ومن الدول العربية في الحملات العسكرية لاستعمار الدول، ولكن سوق العمل اختلف في بداية القرن العشرين الى يومنا هذا وظهر سوق العمل تذبذبا كبيرا بين العرض والطلب وظهر الركود الاقتصادي في معظم الدول الراسمالية ممن ادت الى ظهور ايديولجيات اقتصادية وسياسية منها ماتكون مع الرأسمالية مثل اللبرالية او ضدها مثل الافكار الاشتراكية والشيوعية، وهنا ظهر معسكرين في العالم المعسكر الاشتراكي والراسمالي، وظهور المعسكرين وبعد الحرب العالمية الثانية والانعكاسات السياسية التي برزت وظهور القطبين العملاقين هما الاتحاد السوفيتي والولايات المتحدة الامريكية، كانت البطالة والعمالة دور رئيسيا في معترك المعسكرين، ففي المعسكر الاشتراكي كانت البطالة تسجل معدلا ايجابيا لكون البطالة في هذا المعسكر مع سلبية التمتع بالعامل بمظاهر الحياة والرفاهية، وبعكسها في المعسكر الرأسمالي كانت المنادات ضمن الفكر اللبرالي، دعه يعمل، دعه يمر وفي

هذا السياق كان العمل ايجابيا في هذا المعسكر مطلوب جدا كان يسجل اعلى رفاهية للعمال من المعسكر الاشتراكي.

حاليا فالقطبية في العالم هي واحدة هي القطبية الرأسمالية بفكر ليبرالي والبطالة تسجل معدلات متفاوتة من بلد الى اخر بين 2و6٪ في العالم الغربي.

أنواع البطالة :(27)

لايكفي تعريف البطالة على ان العاطل عن العمل هو الشخص الذي فقد عمله بل تعدى مفهوم البطالة التقليدي ومفهومها الاقتصادي بل تجاوز الى مستويات اوسع واكثر شمولية بحيث تم تصنيف انواع عديدة من البطالة وادخالها ضمن تعريفات البطالة ولكي نتعرف على انواع البطالة يمكن ان نصنف انواعها وهي كالتالي :

البطالة الاحتكاكية (Frictional Unemployment) :

وهي التوقف المؤقت عن مزاولة العمل بسبب التغيير من وظيفة الى وظيفة اخرى او التوقف المؤقت للبحث عن مهنة أخرى أو بسبب الدراسة الخ.

البطالة الهيكلية (Structural Unemployment) :

وهي بسبب تحول الاقتصاد من طبيعة إنتاجية معينة إلى أخرى. فانتقال المزارع العراقي من الريف الى المدينة بسبب شحة المياه وقلة الانتاج ادى الى فقدان الكثير من المزارعين اعمالهم.

إلا أن مثل هذا النوع من البطالة يمكن التغلب عليه عن طريق اكتساب المهارات الانتاجية المطلوبة

والتدريب على مستلزمات الطبيعة الإنتاجية الجديدة للاقتصاد.

البطالة الدورية (Cyclical Unemployment):

وهي البطالة الاتية من تغير الطلب الكلي في الاقتصاد حيث يواجه الاقتصاد فترات من قلة الطلب الكلي مما يسبب فقدان فئة معينة من القوة العاملة لوظائفها وينتج عن ذلك ارتفاع نسبة البطالة في الاقتصاد. غير ان هذه النسبة تبدأ بالإنخفاض عندما يبدأ الطلب الكلي بالارتفاع مجدداً.

البطالة الموسمية (Seasonal Unemployment):

وهي البطالة الناجمة بسبب تدني الطلب الكلي في جانب من قطاعات اقتصادية معينة (وليس الاقتصاد ككل). فيمكن ان نلاحظ بعض القطاعات الاقتصادية (كقطاع السياحة مثلاً أو الزراعة أو الصيد) تمر بفترات من انكماش وهذا يسبب إلى فقدان العاملين في هذه القطاعات إلى وظائفهم مؤقتاً.

البطالة المقنعة (Disguised Unemployment):

البطالة المقنعة هو مفهوم يعبر عن عدد من العاملين الذين يحصلون على أجور أو رواتب دون مقابل من العمل أو الجهد الذي تتطلبه الوظيفة،وهي نسبة اذا تم سحبها من مجال العمل لايترتب على خروجها أي نقص في اجمالي إنتاج الشركة أو المؤسسة التي هم موظفون فيها وربما زاد الإنتاج عما لو ظلو في وظائفهم .

البطالة السلوكية (Behavioral Unemployment):

وهي البطالة الناجمة عن إحجام ورفض القوة العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والإنخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الإجتماعية لهذه الوظائف.

البطالة المستوردة (Imported Unemployment):

وهي البطالة التي تواجه جزء من القوة العاملة المحلية في قطاع معين بسبب إنفراد أو إحلال العمالة غير المحلية في هذا القطاع. وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة في حال انخفاض الطلب على سلعة معينة مقابل ارتفاع الطلب على سلعة مستوردة (28 –ص13).

اسباب البطالة في الدول النامية:

إن معضلة البطالة تعتبر من أخطر المشاكل التي تهدد استقرار وتماسك المجتمع العربي غير اننا نرى أن أسباب البطالة تتباين من مجتمع إلى مجتمع حتى إنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة الى أخرى فهناك أسباب اقتصادية وأخرى اجتماعية وأخرى سياسية ولكن كلاً منها يؤثر على المجتمع ويزيد من تفاقم مشكلة البطالة.

وهناك الكثير من الاسباب وقد يكون منفرداً أو تكون مجتمعاً وتؤدي الى البطالة ، وكالآتي :

- الهجرة من الريف إلى المدينة.
- النقص في التنمية وشحة في رأس المال.
- انخفاض المستوى التعليمي.
- تقاليد المجتمع واحتقار بعض الأعمال اليدوية.
- عدم وجود خطة علمية مع متطلبات سوق العمل.
- تدخل منظمات اقتصادية دولية ومطالبة الدولة بالاستغناء عن خدمة بعض العمال لأسباب كثيرة كالخصخصة مثلاً.
- عدم التوازن في هيكلية الاقتصاد الوطني.
- التمييز الجنسي والعرقي والطائفي.
- النمو السكاني بنسبة اكبر من نسبة النمو في الناتج المحلي.
- العمالة المستوردة.

الأسباب الاقتصادية والسياسية التي تزيد من الاستمرار في أعداد العمال العاطلين(30-ص88):

1. تعاظم تاثيرات التكنولوجية على العمالة حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال بدلا العمل الإنساني في معظم قطاعات الاقتصاد القومي ادى انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري.

2. غزو عدد من الصناعات الموجودة في البلدان المتقدمة إلى الدول النامية من خلال الشركات الدولية النشطة للاستفادة من العمالة الرخيصة في البلدان النامية ما أثر على أوضاع العمالة المحلية.
3. اعتماد عدد من الدول النامية إلى اتباع سياسات انكماشية وهذا ماادى الى تقليص الإنفاق العام الجاري الاستثماري في مختلف المجالات. وكان من نتيجة هذه السياسات انخفاض الطلب على العمالة.

أما بالنسبة للدول العربية فقد تأثرت بلا شك بالأزمة الاقتصادية العالمية وتفاقمت حدة البطالة فيها لكثير من الأسباب وعجزت حكوماتها عن تطبيق سياسات حازمة لمواجهة ارتفاع أسعار الواردات وانخفاض أو تقلب أسعار الصادرات وعدم استقرار أسواق النقد العالمية وتذبذب أسعار الصرف مما كان له أسوأ الأثر على موازين المدفوعات فضلاً عن ضعف قدراتها الذاتية على الاستيراد وتعطل كثير من برامج التنمية وعمليات الإنتاج نتيجة عجز الاستثمار مما أدى بالتالي إلى خفض معدلات النمو والتوظيف وارتفاع معدلات البطالة. كما أن الاعتماد على الاستيراد وعدم السعي إلى التصنيع ونقل التكنولوجيا المتقدمة يؤدي إلى نقص فرص العمل كما أنه من الواجب أن تسعى الدول العربية نحو تفعيل السوق العربية المشتركة لمواجهة التحديات الغربية والعمل على النهوض بالصناعات الصغيرة التي تدفع التنمية وتزيد من فرص العمل.

كما يجب على الدول العربية كلها أن تسعى إلى الاستفادة من العنصر البشري والمادي وأن توفر الخطط والسياسات التي تسمح لها بأن تحسن استغلال هذه الموارد للعمل على النهوض بالعنصر البشري مما يؤدي إلى التكامل فيما بينها ومن ثم يسمح لها بالتعامل مع مشكلة البطالة بشكل أفضل وعلينا أيضاً أن نعمل على توفير الإمكانات المناسبة حتى يكون للعلم والعلماء من مختلف المجالات الدور الأول في مواجهة مثل هذه المشكلات.

الأسباب الاجتماعية التي تزيد من مشكلة البطالة :

ارتفاع معدلات النمو السكاني:

إن ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استثمارهم في عملية الإنتاج يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة فمثلاً نجد بلداً كالهند يصل عدد سكانها إلى نحو 600 مليون نسمة تحتاج إلى إيجاد فرص عمل لثمانية ملايين فرد سنويا وبالتالي لديها مشكلة بسبب تزايد عدد السكان.

الأبعاد ذات التأثير القوي :

البعد الطبقي:

حيث نجد أن هناك شريحة من المجتمع وهي في الغالب من الأثرياء والتي يوجد بها من لا يعبأ بالعمل.

أساليب التنشأءة الاجتماعية:

والتي لا يسعى فيها ولي الأمر أن يحث في الطفل قيمة الاجتهاد والعمل والتي حينها يفتقد الطفل القدوة والمثل الصالح.

التعليم ومستوياته:

حيث يؤثر التعليم ومستوياته في سوق العمل وذلك عندما لا تتناسب مستويات التعليم مع احتياجات سوق العمل داخل الدولة أو عندما تكون غير مواتية للتطور التكنولوجي مقارنة بالدول المتقدمة.

فنجد أن كل هذه الأبعاد تؤثر في ظهور مشكلة البطالة كما نجد أن بعض الأفراد قد يرفضون العمل في بعض الأعمال أو المهن لأنها لا تناسب مستواهم الاجتماعي أو المستوى العلمي أو أنها لا تناسب تنشئته الاجتماعية فبالتالي تظهر لنا البطالة أو نوع من أشكال البطالة وهي البطالة الاختيارية.(21).

المبحث الثاني

الابعاد والاثار الاجتماعية والسياسية والاقتصادية لمشكلة البطالة

من المعلوم ان شبح البطالة هي اعقد مشكلة اقتصادية يواجهها المجتمع، والتي تتبعها مشكلة نفسية، واجتماعية، وأمنية، وسياسية. والشباب هو جيل العمل والانتاج، وهو الذي يمتلك القوة والطاقة والمهارة والخبرة. وإن تعطيل تلك الامكانات الجسدية بسبب الفراغ، وبالاخص بين الشباب، يؤدي الى أن تعود عليه تلك الطاقة لتهدمه نفسياً مسببة له مشاكل كثيرة. وتتحول البطالة في كثير من بلدان العالم الى مشاكل أساسية معقّدة ولايمكن مواجهتها بسهولة الا اذا اجتمعت الجهود في مواجهتها، وقد أطاحت ببعض الحكومات، فحالات التظاهرات والعنف والانتقام توجه ضد الحكام ورجال الاعمال المرتبطين بهؤلاء الحكام واستغلال هولاء لنفوذ رجال الدولة في المجال الاقتصادي فهم المسؤولون في نظر العاطلين عن مشكلة البطالة. وتبين الاحصاءات أنّ هناك عشرات الملايين من العاطلين عن العمل في مختلف أنحاء العالم من جيل الشباب،وبالتالي يعانون من الفقر والحاجة والحرمان، وتردي أوضاعهم الصحية، وعدم استطاعتهم تحمل مسؤولية أُسرهم. كما تفيد نفس الاحصاءات العلمية أنّ للبطالة آثارها السيّئة على الصحة النفسية، كما لها آثارها على الصحة الجسدية.

تمثل البطالة أحد التحديات الكبيرة التي تقلق البلدان العربية لتداعياتها الاجتماعية والاقتصادية الخطيرة، وتزايدت التحذيرات من خطورت تفشي هذه الظاهرة ومن العواقب السلبية لها على الامن القومي للدول العربية،ورغم تلك التحذيرات فان معدلات البطالة تتزايد يومًا بعد يوم، و يمكن ذكر بعض هذه الآثار في النقاط التالية :

الآثار الاجتماعية والنفسية :

من الصعوبة بمكان ان ترى شخصا يعاني من العوز المادي لمواجهة ابسط متطلبات الحياة في تامين لقمة العيش او تامين الحصول على الدواء ولا يوجد شيء أصعب على النفس من تجرع مرارة الحاجة والعوز المادي فهي تحط من كرامة الإنسان وحتى نظرته لشخصه ويزداد ذلك عندما يكون هذا الشخص يرعى أسرة تعتمد عليه في تأمين متطلبات المعيشية، فنظرة الأطفال في المطالبة برغبات الطفولة واحلامهم البسيطة في مساواتهم مع اقرانهم في الدراسة والملبس وغيرها وانت تقف عاجزا في توفير ابسط متطلباتهم في الحياة كثيرة يقف المرء عاجزا لايدري كيف يرد عليها وبأي عذر يقنعهم بقبول عدم حصولهم على ادنى ما يرغبون.

باي طريقة توضح لهم أن المسؤول عن توفير لهم متطلبات الحياة هو عاطل لا عمل لديه ولا يستطيع على الاستجابة لرغباتهم والجوع كافر كما يقال، فالطفل* هو المعني الرئيسي لهذه المعانات وبالتالي تنعكس هذه المعانات على الاسرة والتي تنشأ بسبب تلك المعانات مشاكل اجتماعية كبيرة متحولة الى نفسية وقد تكون خطيرة لايحمد عقباها.

وتؤكد الارقام أنّ هناك الملايين من العاطلين عن العمل في مختلف دول العالم بما فيها الدول المتقدمة ومن فئة الشباب، واللذين يعانون من الفقر والحاجة والحرمان، وسوء أوضاعهم الصحية، وعزفهم عن الزواج ويصبح حلمهم في تكوين اسرة هي مشكلة تواجههم أو عجزهم عن تحمل مسؤولية أُسرهم. كما تذكر الارقام العلمية أنّ للبطالة آثارها السيّئة على الصحة النفسية، كما لها آثارها على الصحة العضوية. إنّ اعداد كبيرة من العاطلين عن العمل يفتقدون تقدير الذات، و يشعرون بالخذلان، ان اخطر مايواجه العاطل عن العمل هو العوز المادي وعدم استطاعته عن توفير الحد الادني من متطلبات الحياة، وهذا مايدعو ابناءه الى الحصول على بعض متطلبات

الحياة من طلب مساعدة من الاخرين ومن ضمنها التسول وهذه اخطر حالة يمر بها الفرد فهذه الحال تدعو اولا على التقاعس في البحث عن العمل والاتكال على الاخرين فضلا عن الاهتمام في تغيير حاله من ناحية تطوير كفاءته، ومن جانب اخر اخطر هو استغلال بعض النفوس الضعيفة لهولاء في استخدامهم في امور اخرى كتوجيههم في استخدامهم للحصول على الاموال عن طريق الجريمة باختلاف طرقها مثل السطو والخطف والابتزاز وغيرها ويشعرون على أنهم ادنى من غيرهم، كما وجدت أن اعدادا منهم يسيطر عليهم الملل والقلق، وأنّ تركيزهما العقلي والذهني منخفضة، واثبتت الدراسات أنّ البطالة تعيق عملية النمو النفسي بالنسبة للشباب الذين ما زالوا في مرحلة بناء المستقبل وبالتالي بناء التفكير السايكولوجي. كما ظهرة الدراسات أن القلق والكآبة وعدم الاستقرار يزداد بين الشباب العاطل عن العمل، بل ويمتد هذا التأثير النفسي على حالة النساء التي تعتمد على الرجال في

(*) قصاصة من جريدة ألمانية مجهولة وبتاريخ مجهول (اقتباس من بحث عن علاقة البطالة بالجريمة(منشور على النت) وقد ورد في هذه القصاصة مايلي ... "وقف طفل صغير أمام والدته وهو يرتعش من قسوة البرد في أحد أيام شتاء 1929،وسألها ببراءة: لماذا لا تدفئين المنزل يا أمي؟ قالت الأم: لأنه لا يوجد لدينا فحم بالمنزل يا ولدي. فسألها الطفل: ولماذا لا يوجد فحم بالمنزل؟ أجابت الأم: لأن والدك متعطل عن العمل. وعاد الابن يسألها: ولماذا يتعطل أبي عن العمل؟ قالت الأم: لأنه يوجد فحم كثير بالأسواق"

تلبية احتياجات المنزل وكسوة الاطفال، وأنّ هذه الحالات النفسية تنعكس سلبياً على العلاقة بالزوجة والأبناء، ومنها تزداد المشاكل العائلية. وعند الأشخاص الذين يفتقدون الحس الاخلاقي والديني، يقدم البعض منهم على شرب الخمور و تعاطي المخدرات محاولة منهم من الهروب من الواقع المؤلم الذي يعيشه، وقد ظهرة الاحصاءات أن 69٪ ممن يقدمون على الانتحار، هم من اللذين بحاجة الى العمل ولم

يجدوه. و نتيجة للتوتر النفسي، تزداد نسبة الجريمة تصل الى الاعتداء والاغتصاب والقتل والسطو، بين هؤلاء العاطلين. وتصل الى البعض منهم عدم الوطنية متهما الدولة هي التي سبب الى ما وصل اليه وكراهية المجتمع وصولا إلى ممارسة العنف والإرهاب ضده، بالاضافة لما تمثله البطالة من هدر للموارد الكبيرة التي استثمرتها المؤسسات الحكومية وغيرها في تعليم الشباب ورعايتهم صحياً واجتماعياً.

فالعمل يدعم ويعزز الامور التالية :

- الاحتكاك بالمجتمع وتكويين علاقات مختلفة تبعد الافراد على الانعزال والشعور بالدونية.
- ينظم الوقت ويبعد الرتابة وينوع نمط الحياة.
- تحقيق الذات وبناء الشخصية وعدم شعورهم بالفشل والنقص.
- يشجع على اداء وممارسة نشاطات مختلفة تبعدهم عن الامراض الاجتماعية.
- يشجع على تحقيق الاهداف التي يطمح اليها الفرد.

وتبين البحوث التي تمت في هذا الموضوع ومن بينها دراسة قام بها المركز الوطني للدراسات الاجتماعية والجنائية في مصر حيث ظهرت نتائج غير مقبولة وحذرة فيما يتعلق بتفشي ظواهر اجتماعية سلبية بشكل عام بين فئات كبيرة ومختلفة من أبناء المجتمع في مصر الا وهو العزوف عن الزواج وتاخر التفكير به، واكدت التقارير الصادرة من الجهاز المركزي للتعبئة العامة في مصر وبحوث الإحصاء حول الحالة الاجتماعية عن أن اعداد المسجلين في عقود الزواج خلال عام 2004 قد انخفض إلى 491 ألف عقد مقابل 511 ألف عام 2003 بالرغم من النمو السكاني وتظهر البحوث والارقام أن متوسط عدد الفتيات والشباب في سن الزواج من 20 ـ 30 سنة في مصر لهو اعلى اذا ما قورنت بعدد الشباب في نفس العمر في المجتمعات الغربية والمحصلة هي ارتفاع متوسط سن الزواج وشعور الشباب بأنه لاامل في الزواج فظهرة معانات أخرى وهي وجود حاجة ظاهرة لم يتم إشباعها فالنتيجة

استخدام طرق أخرى للتفريغ والإشباع فكان انتشار (الزواج العرفي) كحل ذاتي التكوين (كرد فعل عكسي) لعدم القدرة على الزواج الشرعي وهذا مايودي الى عدم الاستقرار النفسي والجسدي وصعوبة تكويين اسرة مستقرة

الآثار السياسية والامنية :

تظهر في كثير من الاحيان ان ثلة من المجاميع العاطلة و التي يكون قد استفزت ولم تعد تؤمن بالوعود والآمال المعطاة لها من قبل المعنيين في الدولة وهي ترفع شعار التململ والتمرد بسسب فقدان الامل في تحسين الاوضاع، و مع هذا لا يمكن لومها غير ان لا يعني هذا تشجيعها على المس بممتلكات الدولة وأمنه، ولكن لابد أن نتفهم مايعانوه، فمقابل صعوبة ومرارة مايعانوه هناك مناظر اخرى لفئات مبالغة في الترف والتبذير، ومن الطبيعي أن يرفعوا اصواتهم وبصخب متسائلين أين العدالة الاجتماعية والإنصاف ؟ غير ان هذا يواجه من قبل الدولة بالعنف المفرط في مقابل حركة العاطلين وهذا لا يخلق إلا المزيد من العنف والاضطرابات وتفاقم الأزمة. يجب التعقل هنا وضبط الموقف والنظر إلى مثل هذه الازمات والقضايا من منظور جدي وواسع وبعين بحث عن الأسباب الرئيسية في محاولة لتفهم موقف الآخرين وتجنب العواقب قد لاتحمد عقباه، حيث أن مفهوم إرساء أركان النظام الصالح والعدالة الاجتماعية تطلب من الجميع اظهار حق إبداء الرأي ورفع راية المطالبات بالطرق السلمية المشروعة، كما أنها تلزم النقابات او الحكومة باحترام هذه الحقوق واتساع الصدر للآراء المختلفة وتقبلها، لأن االفرد في نهاية المطاف لا يريد إلا بحق العيش الكريم والحفاظ على كرامته وإنسانيته في وطنه، وهي من اولويات حقوق المواطن هي واجب الحكومة أن تكفلها وتحرص عليها، لا أن تتعالى على المواطن فتكون هي والقدر يجتمعان على المواطن الذي بحاجة الى من يقف بجانبه في مواجهة ضغوط الحياة الاقتصادية التي يعاني منها بسبب فقدان العمل وبالتالي ضنك في المعيشة .

الآثار الاقتصادية :

من اهم واسوء ماتنتجه ظاهرة البطالة زيادة معدلات الفقر، الذي يحفزويشجع على الهجرة. ويقول المعنيين بأن من اهم مشاكل الهجرة إلى أوروبا تكاد تكون مشكلة اقتصادية ايضا، فبالرغم من تعدد الأسباب المؤدية إلى هذه الظاهرة، إلا أن االدوافع الاقتصادية تأتي في مقدمة هذه الأسباب. ويتضح ذلك من التباين الكبير في المستوى الاقتصادي بين البلدان المصدرة للمهاجرين، والتى تشهد غالبًا افتقارًا إلى عمليات التنمية، وقلة فرص العمل وانخفاض الأجور ومستويات المعيشة، وما يقابله من ارتفاع مستوى المعيشة والحاجة إلى الأيدي العاملة في الدول المستقبلة للمهاجرين، حيث تقدر منظمة العمل الدولية حجم الهجرة السرية بما بين 10 - 15٪ من عدد المهاجرين في العالم البالغ عددهم حسب التقديرات الأخيرة للأمم المتحدة حوالي 180 مليون شخص.

أما فيما يتعلق بالآثار الاقتصادية للبطالة على المستوى الكلي فالكل يعرف أن أهم مؤشر في اتجاهات الطلب على العمل هو نموّ الانتاج،و بالتالي فإن تباطؤ النموّ الاقتصادي يعني ارتفاعا في معدّلات البطالة. و هكذا فإن الوضع في المنطقة العربية بصورة عامة و منذ التسعينات تلخص في ضعف أداء الانتاج مقارنة بنمو سريع في القوة البشريةالعاملة. كما تبين الاحصائيات أن النمو في القوة العاملة قد فاق الزيادة التي طرأت على فرص التوظيف في المنطقة العربية .

تأثيرالبطالة على الاقتصاد الوطني والتنمية:

يمكن وصف البطالة بأنها مرض يسري في عروق ودماء اقتصاديات دول العالم فان أصاب أي اقتصاد في العالم بنسب مرتفعة تتجاوز 5٪ من اجماليالافراد القادرين على العمل في أي مجتمع فانه يمكن الجزم بأن ظواهر التراجع قد بدأت على واجهة

الاقتصاد وعند ازدياد تلك النسبة إلى معدلات أو مستويات مرتفعة سيسبب أثارا سلبية على عافية الاقتصاد للبلد من دون أدنى شك. ومنهنا يتطلب من المختصين والاقتصاديين الوقوف عند هذه الحالة من اجل دراستها وتحليل أسبابها لكي يتم وضع الحلول الناجحة. ويؤكد المعنيين دائما أن الاجراءات التي يجب ان تتخذ لتجنب الوقوع في هذه الازمات قبل وقوعها أفضل من العلاج وأنها اقل كلفة اقتصادية من العلاج بحد ذاته الأمر الذي يجبر الجميع إلى اليقظة والانتباه إلى أي خلل أو انحراف في مسيرة التنمية الاقتصادية. و إن متانة وسلامة الوضع الاقتصادي هو انعكاس طبيعي لصحة باقي القطاعات الإنتاجية والخدمية المختلفة أي ان عافية الوضع الاقتصادي يظهرحالة التكامل والتناغم الحاصل الجيدة ما بين المكونات الرئيسة لأي مجتمع سوى كان اجتماعي مدني اوسياسي او اقتصادي. ولهذا علينا أن نحذر عندما نلاحظ أن معدلات البطالة أخذه بالارتفاع و أن نستعد ونسخر كل الطاقات من اجل معالجة مثل تلك الأزمات. ولكي نبين مدى خطورة البطالة ارتأينا أن نظهر تأثيرات البطالة على مكونات أي مجتمع سواء أكان متقدما أم ناميا. ومن هنا تظهر تلك الآثار وفق السياق التالي:

فتطبيق سياسات اقتصادية سليمة. وأن تكون الحكومة راعية ليس للناس أنفسهم ولكن للأحوال التي تسمح للأشخاص والمنتجين والتجار والعمال ورجال الأعمال والمدخرين والمستهلكين من متابعة ما يصبون إليه من أهداف بسلام. فإذا ما فعلت الحكومة ذلك وليس أكثر من ذلك فسوف يصبح المجتمع قادر على العناية بنفسه أفضل كثيراً مما يمكن للحكومة أن تفعل.

للبطالة تأثيرات اقتصادية واجتماعية عديدة حيث تؤدي البطالة إلى الظواهر الآتية:

- البطالة تؤدّي إلى أنعدام الأمن الاقتصادي حيث يفقد العامل دخله وربّما الوحيد،ممّا يعرضّه لآلام الفقر والحرمان هو وأسرته.

- تودي البطالة الى معاناة اجتماعيّة وعائليّة ونفسيّة بسبب العوز وتدني مستويات الدخل.
- قد تودي البطالة الأفراد إلى تعاطي الخمور والمخدّرات وتصيبه بالاكتئاب والاغتراب الداخلي.
- تدفع البطالة االشباب إلى ممارسة العنف والجريمة والتطرّف.
- تسبب البطالة إلى إهدار في قيمة العمل البشري وخسارة البلد للاقتصاد الوطني.
- تؤدّي البطالة إلى الاختلال في الموازنة العامّة بسبب مدفوعات الحكومة للعاطلين (صندوق دعم البطالة).
- تؤدّي البطالة إلى تدني في مستويات الأجور الحقيقيّة.
- تؤدي البطالة إلى تدني في إجمالي التكوين الرأسمالي والناتج المحلي وبدوره يؤدي بمرور الزمن إلى انخفاض نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.
- تؤدّي البطالة إلى توقف في بعض القطّاعات الإنتاجية للجوء العمّال أحياناً إلى الإضرابات والمظاهرات.

وكما ذكرنا سابقا ان البطالة تؤدي إلى اجبار العديد من الكفاءات العلمية وشريحة واسعة من المتعلمين إلى الهجرة الخارجية بحثا عن حياة عمل افضل و دخل جديد لتحسين حياتهم المعيشية ولتحقيق طموحاتهم الشخصية التي يصعب تحقيقها في مجتمعاتهم التي ينتشرفيها العاطلين عن العمل.

دفعة البطالة على جعل الهجرة والسفر إلى الخارج حلما يراود أذهان الكثير من الشباب، وتذكر الإحصائيات انه خلال العقدين الماضيين ان هناك تزايدا مخيفا في الهجرة وخاصة من اصحاب الادمغة والكفاءات فالدول التي تستقبل هذه الموجة تكون قد حصلت على ايدي عاملة كفوءة جاهزة دون ان تصرف عليها مصاريف التعليم والتي تكون دولته قد انفقت عليه مبالغ طائلة ودون الاستفادة منه، فقد

قدرت الخسائر التي منيت بها الدول العربية بسبب هجرة العقول ب(11) مليار دولار في السبعينات أما اليوم فقد تضاعفت هذه الخسائر عشرين مرة لتصل إلى (200) مليار دولار تقريبا، وذلك حسب تقديرات منظمة العمل العربية والأكثر من ذلك خطورة هو ما قاله الكندي "ريفيين برنز" في كتابه "القرن المالي" قال إذا افترضنا أن تعلم احد المهاجرين العرب يكلف بلده في المتوسط عشرة آلاف دولار فان ذلك يعنى تحويل (18) مليار دولار من الأقطار العربية إلى الولايات المتحدة وأوروبا كل عام.

ومن المفيد عرض الجدول رقم (2) لبيان ودعم المعلومات والبيانات السابقة الذكر .

جدول رقم (2) العقول والكفاءات المصرية بالخارج سنة2003 (بالألف) (34)

الدولة	العدد	الدولة	العدد
أمريكا	318	فرنسا	36
كندا	110	ألمانيا	25
استراليا	70	سويسرا	14
بريطانيا	35	هولندا	40
النمسا	14	ايطاليا	90
أسبانيا	12	اليونان	60

اثار البطالة على الصحة العامة :

لقد اثبتت الدراسات ان تاثير البطالة ليس فقط على الصحة النفسية بل ايضا وصل الى الصحة العامة، فقد ظهرت دراسة عن (Hoffman et al. 1988: 5)،ان تأثير إغلاق مصانع سيارات جنرال موتورز في ولاية مشيغان على العاملين في المصانع

وأسرهم، أشارت إلى أهم النتائج السلبية المرتبطة بحالة البطالة على الصحة العامة، وذلك من خلال قابلية الفرد العاطلة للإصابة أو التعرض للعديد من الأمراض النفسية والجسدية منها: ارتفاع معدل الوفيات، ارتفاع نسبة الإصابة بالذبحة الصدرية، القابلية للعدوى لكثير من الأمراض، أمراض التنفس، القرحة، القولون، الحوادث، احتمالية الإصابة بالسرطان، وارتفاع ضغط الدم، ارتفاع الكولسترول، فهذا مرتبط ايضا بمعانات سوء التغذية، الاكتئاب والانتحار.

الاكتئاب :

وقد بينت الدراسة التي قام بها Feather & Davenport (1983) أن هناك علاقة ارتباطيه عالية بين وضع أو حاجة الفرد إلى عمل وحالة الاكتئاب لديه. إذ ثبت أن استمرار حالة البطالة وما يرافقها من حرمان ومعاناة،كثيراً ما يصيب الفرد بالاكتئاب والاغتراب . (35)

البطالة والتسول:

ان اخطر مايواجه العاطل عن العمل هو العوز المادي وعدم استطاعته عن توفير الحد الادني من متطلبات الحياة، وهذا مايدعو ابناءه الى الحصول على بعض متطلبات الحياة من طلب مساعدة من الاخرين ومن ضمنها التسول وهذه اخطر حالة يمر بها الفرد فهذه الحال تدعو اولا على التقاعس في البحث عن العمل والاتكال على الاخرين فضلا عن الاهتمام في تغيير حاله من ناحية تطوير كفاءته، ومن جانب اخر اخطر هو استغلال بعض النفوس الضعيفة لهولاء في استخدامهم في امور اخرى كتوجيههم في استخدامهم للحصول على الاموال عن طريق الجريمة باختلاف طرقها مثل السطو والخطف والابتزاز وغيرها.

الفصل الثالث

دور القطاع الخاص في معالجة مشكلة البطالة .

المبحث الاول : مشاكل ومعوقات القطاع الخاص بخصوص البطالة.

المبحث الثاني : المقاربات المثلى في دور القطاع الخاص للحد من البطالة .

المبحث الثالث : المقاربة المثلى في الحد من البطالة لدول مختارة .

الفصل الثالث

دور القطاع الخاص في معالجة مشكلة البطالة

القطاع الخاص من الانشطة الاقتصادية المهمة الذي لا يشارك الدولة في مجمل العملية الاقتصادية ويساهم في زيادة مجمل الانتاج المحلي العام او الخاص كما يساهم في زيادة الدخل القومي للافراد وكذلك يساهم في مد السوق بالسلع الانتاجية المادية او المعنوية ومن خلال هذه العمليات الاقتصادية سيكون له دور متميز في جذب العمالة الفنية او غير الفنية وبهذه العملية سيكون للقطاع الخاص دور متميز في الحد من البطالة ولأبراز دور القطاع في معالجة مشكلة البطالة فقد تم تقسيم هذا الفصل الى ثلاثة مباحث جوهرية في هذه الدراسة.

المبحث الاول

مشاكل ومعوقات القطاع الخاص بخصوص البطالة

عندما نجحت الدول المتقدمة في خصخصة القطاع العام في مجالات عدة، تبعتها الدول النامية في ذلك وكان الهدف منها التخلص من العبئ الكبير على الدولة وتحقيق الرفاهية الاقتصادية بصفة عامة والكفاءة الانتاجية في وحدات القطاع العام بصفة خاصة، بحيث اصبح مصطلح الخصخصة (الخصخصة بمعناها الواسع هو تحويل الموجودات او الخدمات من القطاع العام الذي يحظى بالدعم الضريبي والسياسي الى المبادرات الخاصة والاسواق التنافسية العاملة في القطاع الخاص) من اهم المصطلحات على الساحة الاقتصادية في منتصف السبعينات بعد تصاعد الدعوات في دول مختلفة لنقل ملكيات المشروعات التي تملكها الدولة الى القطاع الخاص نتيجة حالة الركود الاقتصادي الكبير المصحوب بتضخم بنسب مرتفعة، فقد ارتفع عدد الدول التي طبقت الخصخصة من 14 دولة في عام 1988م الى اكثر من 60 دولة لغاية عام 2005م، بينما اعتبر البرنامج الانمائي للامم المتحدة ان الخصخصة هي التحول الصريح لاقتصاد السوق، والتحرر الاقتصادي وتنمية ودعم القطاع الخاص وتهيئة الخدمات المالية والتشريعية التي يحتاج اليها القطاع الخاص.

من المعلوم ان الانتقال من القطاع العام الى القطاع الخاص له منافع كبيرة تعود على الدولة، منها جلب روؤس اموال كبيرة للبلد وهذا مايدعم الاقتصاد القومي للبلد، غير انه له بعد اجتماعي كبير الا وهو اصطدامه بالجمهور المتمثل بالايدي العاملة والتي هي عنصر مهم من عناصر الانتاج، والتي قد يستغلها بعض ارباب العمل في الاستغناء عن بعض العاملين لتحقيق ارباح من جراء توفير قسط من الرواتب المخصصة لهم، ومن هنا ارتأينا ان نحصر في هذا المبحث عنصر العمل والمعوقات التي تواجهه في حالة تعارضه مع سياسات التي يتبعها بعض ارباب القطاع

الخاص والتي تسبب ظهور البطالة، ونبين الدعوات المنادية لتخلي الدولة المتمثلة بالقطاع العام وماجدوى تمركز القرار الاقتصادي بيد الدولة وماهية المفاضلة والجدوى الاقتصادية والاجتماعية في حالة اعطاء القطاع الخاص الريادة في استلام المشاريع الاستثمارية والمدعومة من الدولة من خلال اعطاء القروض والاعفاءات الضريبية وما الى ذلك، وذكر المشاكل والمعوقات التي تواجه القطاع الخاص وعلاقته بالقطاع العام، ونخص ذلك ضمن المحاور التالية :

الايدي العاملة والقطاع الخاص:

ان اهم مشكلة تواجة العاملين في القطاع العام بعد انتقالهم الى القطاع الخاص هو قلقهم المستمر من احتمال الاستغناء عنهم وذلك للسياسة التي يتبعها ارباب العمل في تعظيم ارباحهم ان الضمانات الوقائية لسوق العمل الذي يفقد في ظل سياسة القطاع الخاص أطره الموؤسسية، فالأجور ستقل بطريقة او باخرى، كما أن أشكال التوظيف ستنحاز إلى العمالة المؤقتة، وكل ذلك يهدد بانفجارات اجتماعية تشهدها المجتمعات المتقدمة والمجتمعات النامية على حد سواء، ولا مفر عندئذ من أن تأتي مقترحات من خلال ضمانات مشجعة للعاملين في تحقيق شراكة حقيقية بين العمل ورأس المال، ومن ثم فإن العمال لابد من أن يمتلكوا نسبة ما من أسهم الشركات المباعة وهذا يتم من خلال تمويل قيمة الأسهم بقروض من مؤسسات سوى كانت من الدولة او من بنوك اهلية أو من خلال صناديق المعاشات والتأمينات الاجتماعية، والمردود هنا ليس مجرد ولاء العامل للمؤسسة وزيادة إنتاجيته بقوة الدفع المعنوي للحصول على مزيد من الأرباح وزيادة دخله ولكن أيضاً تخفيف حدة الغضب الاجتماعي في حالة الاستغناء عنه.

وان من العوامل التي تؤدي الى ظهور بعض المعارضين في قرارات الانتقال من القطاع العام الى القطاع الخاص هو ان نتيجة لسياسة زيادة ساعات العمل من اجل

تعظيم الارباح يؤدي الى ظهور ضغوط نفسية وجسدية تسبب التململ والتذمر في العمل وخلافات مع رب العمل او مراقب العمل، وان عدم وجود تامين صحي يؤمن العاملين بهذا القطاع كما كان العامل مطمئن في عمله في القطاع العام، وكذلك قلة او انعدام دورات التطوير او التعليم للموظفين او العاملين هذا بالاضافة الى ذلك قلة الزيادات السنوية في الاجور، وعدم اهتمام ارباب العمل بوجود التضخم الطبيعي في البلد وابقاء الرواتب على ماهية عليه، وحتى وان تم رفعها لم تكن كافية لمواجهة الانخفاض في سعر العملة الحقيقي، وان تاخر الترقيات والترفيعات بسبب استحواث هذا القطاع على قرارات المنشاءة التي يملكها ارباب العمل، وعندها تكون العلاقة بين ارباب العمل والعاملين ليس على مايرام، وهذا ما قد يؤدي الى طرد بعض العاملين واستقالة اخرين، وسيؤدي الى ظهور بطالة واسعة في البلد وسيولد مشكلة و ضغط على الحكومة باعتبارها الراعية للمواطنين وان سياسة الدولة المتبعة والتي سمحت بقوانينها الغير موفقة في اعطاء القطاع الخاص حرية في سياسة تسيير المشاريع فمثلا أدى تحويل بعض قطاعات القطاع العام الى الخاص إلى الاستغناء عن أعداد كبيرة من العمال في شركـات و مؤسسات القطاع العام. و في هذا الصدد يمكن الاستدلال بحالة الجزائر، فقد انتقل معدل البطالة من حدود 17 %سنة 1986م إلى 30 ٪ خلال الاشهر لسنة 1999م بسبب ما رافق الإصلاحات من الاستغناء عن العمال وغلق بعض المنشاءات. كما نشير هنا أن الحكومات العربية تخلت عن دورها التخطيطي بعد أن أصبح دورها يتركز فقـط على الإشــراف أو التوجيه عن بعد،وبالتالي اختفت الاساليب الفعالة لتنفيذ الخطط التنموية وفي مقدمتها الحد من البطالة والتي ظهرت بعد خصخصة مشروعات القطاع العام والتي تم تسريح اعداد كبيرة من العمالة لديهاوخاصة العمالة ذات الأجور المرتفعة أو خفض رواتب العمال الذين بقوا في وظائفهم.

قد أصبحت عمليات الانتقال من القطاع العام الى الخاص التي تجرى على نطاق واسع أكبر مصدر لنمو البطالة في البلدان العربية، و يضاعف من حرج الموقف قيام الشركات الأجنبية التي أصبحت تمتلك هذه المؤسسات بترحيل أرباحها للخارج مما يؤثر سلبا موازين المدفوعات و القدرة التراكمية للبلدان العربية .(24– ص 6)

اثر سياسة القطاع الخاص على العمالة :

ان تاثير عملية الخصخصة على الافراد العاملين في القطاع العام بعد انتقالهم الى القطاع الخاص هو اكثر الاشكالات التي تتناولها الحكومات والعاملين والرأي العام المحلي، وياتي ذلك بسبب الاعتقاد السائد بان عمليات الاستغناء عن العمالة تلازم كل عملية انتقال من هذا الجانب الى الاخر وهي ان المؤسسات العامة تدار بطريقة بعيدة كل البعد عن المبادئ الاساسية للاقتصاد والكفاءة، وتعتمد على اعتبارات سياسية واجتماعية.

فبعض المعترضين على الانتقال السريع الى القطاع الخاص يعزون ذلك الى زيادة حجم البطالة في الامد القصير وتركز الثروة لاسيما في حالة وقوع المؤسسات المخصخصة في ايدي قلة من البرجوازيين فضلا عن استنزاف الثروات الوطنية التي غالبا ما تحدث في حالة وقوع المشاريع في ايدي المستثمرين الاجانب وفق تقييم ضعيف للمشاريع المخصخصة.. وغالبا ماتقوم الدولة ببع ممتلكاتها حتى ذات الربح الكبير وهذا ايضا من ضمن مايذكره المعارضون لعملية الانتقال الى القطاع الخاص ، حيث ان هذه المنشاءة يديرها عمال ذو كفاءة والتي قد يستغني عن العاملين بها.

اثر انتقال منشاءات القطاع العام الى القطاع الخاص على العمالة :

قد تبدو الاثار السلبية على العمالة صغيرة للوهلة الاولى نظرا لان العديد من حالات الاستغناء عن العمل تحدث قبل البدء بعملية اعادة الهيكلة وبنفس الوقت قد تعمل الادارات الجديدة واصحاب الشركات الجدد على التوسع في نشاطات الشركة

بعد خصخصتها الامر الذي يعمل على زيادة الطلب على القوى العاملة مع مرور الزمن، وذلك يمكن القول بانه من المتوقع لحجم العمالة في الشركة التي يتم اعادة هيكلها وخصخصتها ان تنخفض في الفترة التي تسبق عملية التخاصصية نتيجة الاستغناء عن العمالة قبل بدء العملية وان يتحقق خلال فترة تنفيذ عملية التخاصية نتيجة لعمليات اعادة الهيكلة، ولكنه على الاغلب سيرتفع بعد التخاصية نتيجة للاستثمارات الجديدة، وللتعامل مع مسألة انخفاض حجم العمالة الناجم عن عملية التخاصية، يجب ان نرافق عملية التخاصية سياسات هيكلية على مستوى الاقتصاد الكلي بهدف خلق فرص عمل جديدة توفر شبكة امان اجتماعي على المدى القصير والمتوسط ان للبيئة التنافسية التي تعمل بها الموسسة المراد خصخصتها وللقيود التي تعرضها المؤسسة على ميزانيتها اهمية كبرى في مدى تاثير عملية التخاصصية على حجم العمالة، فاذا كانت المؤسسة العامة مكشوفة للمنافسة ولديها قيود صعبة على ميزانيتها، يكون حجم العمالة الفائضة قليلا لدى الموسسة قبل البدء بخصخصتها، لذلك من المتوقع ان لاتضيف عملية التخاصصية للمؤسسة اية حوافز اضافية لتحسين كفاءتها عن طريق الاستغناء عن القوى العاملة الفائضة .

تجارب بعض الدول في التعامل مع العمالة بعد الخصخصة :

اتخذت بعض الحكومات في الدول المتقدمة والنامية في التعامل مع مسألة العمالة بعدد من الطرق والسياسات والاجراءات منها:

- تقديم الدعم المباشر وذلك عن طريق تعويض العمال اللذين تم الاستغناء عنهم.
- تقليل عدد العاملين بالتدريج وذلك بهدف تقليل الاثار السلبية لذلك الاجراء.
- مشاركة العمال والموظفين بارباح المنشاءة عن طريق بيع اسهم من راس مال الشركة.
- استحداث برامج تامين ضد البطالة.

- وضع سياسات واجراءات الهدف منها اعادة العمال والموظفين اللذين تم الاستغناء عنهم الى الى العمل وذلك لتجنب بقاءهم فترة طويلة خارج سوق العمل.
- تاهيل العمال لتمكينهم في ايجاد طرق اخرى للعمل من خلال ايجاد اعمال صغيرة خاصة بهم.
- استحداث سياسات واجراءات اقتصادية كلية فعالة لتشجيع القطاع الخاص على التوسع في استثماراته ونشاطاته، وذلك لاستيعاب العمالة التي تم تسريحهم وتخفيف العبئ على الدولة وتقليل الحاجة في المدى الطويل لبرامج شبكة الضمان الاجتماعي العالية التكاليف .

ويمكن ان نذكر هنا تجربة بعض الدول في كيفية التعامل مع المشاكل التي ظهرة حين تم التحول الى الخصخصة والقطاع الخاص وبالاخص على العاملين في الموسسات الكبيرة التي جرى خصخصتها.

أ- تجربة جمهورية مصر العربية:

تذكر الاحصاءات المنشورة عن مساهمة القطاع الخاص المصري من اجمالي الناتج المحلي الاجمالي واجمالي حجم العمالة 33٪ خلال منتصف الثمانينات وحتى منتصف التسعينات.

ومنذ عام 1996م قامت الحكومة المصرية بيع حصتها في 84 شركة حيث تم بيع حوالي 80٪ من تلك الشركات لمستثمر واحد او مجموعة مستثمرين رئسيين عن طريق السوق المالي في اغلب الاحوال، ولمستثمرين غير رئيسيين في باقي الشركات وقد بلغت عوائد الخصخصة خلال السنين 96-97 حوالي 1.5٪ من اناتج المحلي الاجمالي وتوزعت الشركات الاربعة والثمانين على عدة قطاعات منها الزراعة والبناء والاغذية والهندسة والتوزيع، حيث كان مايقارب ال 60٪ من تلك الشركات رابحة،

وقد اتبعت الحكومة المصرية عدة اجراءات للتعامل مع مسألة العمالة، يذكر منها فتح المجال امام العمال لتقديم الاستقالة الاختيارية والمتضمنة دفع رواتب واجور ثلاثة سنوات، وكانت التكاليف لتغطية ذلك غير مرتفعة نظرا لتدني الاجور، وقد تم تمويل هذه التكاليف من عوائد التخاصصية واموال صندوق التنمية الاجتماعي، وتجدر الاشارة الى ان ارباح 7 شركات من عشرة تم بيعها للعمال قد تحسنت بعد التخاصصية بمعدل 60٪ وذلك نتيجة للمنافسة الداخلية والخارجية اما الشركات الاخرى التي تحسنت ارباحها فهي التي بيعت لمستثمر استراتيجي خارجي.

ب- تجربة بولندة :

تبنت الحكومة البولونية بعد خروجها من المنظومة الاشتراكية مجموعة من الطرق والاساليب في خصخصة منشاءاتها العامة والتي يصل عددها عند بداية عملية التخاصية عام 1990 الى مايقارب 8500 موسسة ومع نهاية عام 1995 تم تصفية حوالي 2700 شركة، وتاجير حوالي 1300 شركة للعمال وللمدراء، وتم بيع موجودات حوالي 1400 شركة، وخصخصة اقل من شركة باسلوب تخاصية راس المال. وكذلك تم خصخصة مايقارب 512 شركة عن طريق مايسمى ببرنامج التخاصية الشامل وهذا البرنامج يعطي لكل مواطن بولندي بلغ سن الرشد على اسهم في صناديق استثمار تم انشاءها لادارة واعادة هيكلة الشركات المزمع تخاصيتها، وهذا ماحقق ارباحا للحكومة نتيجة البيع لمستثمرين اجانب .ومن اهم الاثار على العمالة هي ارتفاع نسبة البطالة في بداية مرحلة التحول الاقتصادي في بولندة، على الرغم من ان ذلك لم يكن ناجما بشكل كلي عن عملية التخاصية. وللتعامل مع العمالة التي تم الاستغناء عنها، تم انشاء صندوق تقاعد لتقديم دعم غير مباشر لهؤلاء العمال المسرحين، وفي عام 1996م تم اقرار قانون يحدد بموجبه شروط الاستفادة من ذلك.

ت-تجربة الأردن:

اخذت الحكومة الاردنية على عاتقها اتباع سياسة الخصخصة وتحويل عدد من موسسات الدولة الى القطاع الخاص، ولمواجهة الاثار الجانبية للخصخصة قامت الحكومة بتبني العديد من الاجراءات والسياسات، من اهمها تلك التي تتعلق بموضوع العاملين والمستخدمين في المشروعات التي يجري خصخصتها وللتقليل من الاثار الجانبية لهذا التحول الجديد على العاملين في هذه القطاعات العامة، فقد اتخذت الحكومة عدة اجراءات عامة يجري تطبيقها على المؤسسات التي يتم تخاصصها منها:

- ضمان الامان والاستمرارية لبعض الموظفين ذوي الكفاءة، ودفع التعويضات المناسبة للاخرين اللذين يجري تسريحهم .
- ايجاد فرص عمل جديدة في مواقع اخرى .
- اعطاء الاولوية للموظفين والعاملين في تملك نسبة من اسهم المشروعات والموسسات التي يتم خصخصتها .
- عقد دورات وبرامج تاهيل للعاملين المسُرحين في وظائف اخرى .
- تمويل بعض المشاريع المجدية اقتصاديا للموظفين لاسيما تلك المكثفة للعمالة لاستيعاب اكبرعدد منهم .
- دفع التعويضات والمستحقات للموظفين والمستخدمين جراء انتقالهم من المؤسسات العامة الى شركات يملكها القطاع الخاص.

ونظرا لان بعض اهداف التخاصية متناقضة مع بعض الاهداف الاقتصادية العامة للحكومة، فاننا نجد ان هدف رفع الكفاءة الانتاجية في الشركة المعنية يتناقص في العادة مع هدف تخفيض معدلات البطالة في الاقتصاد بشكل عام، لذلك لابد من الاعتراف اولا بانه قد يكون للتخاصية اثار جانبية على العمالة ليس لمجرد ابراز المشكلة بل من اجل التعامل مع تلك الاثار بشكل مقبول ومنطقي، واذا كان بالمستطاع اخفاء المشكلة على المدى المتوسط والطويل، خاصة اذا لم يصاحب عملية

التخاصية المزيد من الاستثمارات والمزيد من التدريب واعادة التاهيل في القطاعات المعنية والقطاعات الموازية، ويقصد بالاستثمارات تلك المشاريع المشتركة مابين القطاعين الخاص والعام. فالاستثمارات الجديدة المتنوعة ضرورية وملحة لاستيعاب العمالة التي قد يستغني عنها والعمالة العاطلة عن العمل اصلا.

ب- تجربة بريطانيا :

يبين "هارفي فيجنباوم" و"جفري هينج" و"بول ستيفنز" في " العدد السابع من دراسات عالمية مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية" الى عدد من تجارب في الخصخصة والانتقال الى القطاع الخاص (38 – ص 134)

ت-تجربة حزب المحافظين البريطانيين الاقتصادية التي دافعت عنها رئيسة الوزراء مارغريت تاتشر السابقة :

والتي حققت بها نجاحا كبيرا دعم رفاهية المواطن والتي دفعت القطاع الخاص الى مراحل متقدمة ماساعده ان يجلب عدد كبير من العاملين ومشاركتهم الفعلية في الارباح الناتجة من المشاريع الذين يعملون بها، ويمكن ان نقول ان هناك استفادة تامة من هذه التجربة يمكن للدول النامية الاحتذاء بها.

ويمكن هنا ان نذكر اهم القرارات الجريئة التي اتخذتها الحكومة في وقتها ومازالت تحقق جزءا كبيرا من اهدافها وهي :(41– ص 53)

- تم بيع 7 مطارات تابعة للقطاع العام وتحويلها إلى مطارات تجارية تعمل في القطاع الخاص وقد جلب نظام الخصخصة المعتمد دعم الافراد فقد تم شراء أكثر من 2 مليون من المواطنين حوالى (1.4) بليون سهم في شركات المطارات.
- تم بيع حوالى مليون وحدة سكنية حكومية إلى الساكنين فيها وذلك بأسعار تفضيلية اقل من السعر الحقيقي، لقد كان القاطنون في هذه المساكن يشتكون كثيراً من عدم اهتمام مؤسسات الدولة الخدمية بصيانتها ولكنهم أصبحوا بعد

الخصخصة (بيع المساكن لهم) المالكين والمديرين لمساكنهم، وهكذا تحولت مناطق سكنية كبيرة من مساكن مهملة من ناحية الواجهات والشبابيك ومجاري الصرف الصحي إلى مساكن جميلة وأحياء نظيفة طبقا لقاعدة " إنك تهتم بما تملك ولا تهتم بما يملكه الآخرون " كما تحررت الخزينة من أعباء مالية هائلة كانت قد فرضتها إدارة المساكن الحكومية.

- تم تحويل وبيع عدد لايستهان به من الشركات البريطانية العملاقة ومنها شركة الاتصالات البريطانية Telecom، وبغية تأمين دعم الموظفين في تلك الشركات لعملية الخصخصة فقد عرضت عليها " خيارات شراء الأسهم " في الشركة بخصم قياساً بالأسعار المتوقع تحقيقها في السوق، وهكذا حقق للعاملين الأرباح من بيع بعض الأسهم لاحقاً أو البقاء مساهمين في الشركة، والأهم من ذلك هو تحسين مستوى الخدمات التي أخذ الجمهور يحصل عليها في السوق وبأسعار منخفضة وانخفض عبء الضرائب على المواطنين.

خلال مايقارب من العشر سنوات تم بيع وتحويل حوالي (40) بليون دولار من المنشآت الحكومية العاملة في القطاع العام وتحويلها إلى القطاع الخاص، وهكذا ازداد عدد العائلات التي حصلت على الاسهم من (2) مليون إلى (12) مليون فرد وتحول حوالي 3\4 المليون من موظفي الدولة إلى عاملين في القطاع الخاص وتحولت بريطانيا من دولة الرجل الأوروبي المريض " إلى الدولة التي استعادت الحياة مجدداً.

ث- تجربة الولايات المتحدة الأمريكية :

من المعلوم ان الولايات المتحدة هي دولة القطاع الخاص بالدرجة الأولى فإن هناك بعض القادة في النقابات في العاصمة يحملون افكار اشتراكية و الذين يعارضون خصخصة العديد من المؤسسات الحكومية الاتحادية غير أن هؤلاء صوتهم ضعيف نسبيا على صعيد الولايات.

وهناك من الولايات من أنجز خصخصة المنافع العامة حتى إدارة السجون ومعالجة البيانات الحكومية والعناية بالأطفال وغيرها الكثير،ومن اهم الأمثلة على ذلك ولاية ميشيغان فقد تحقق فك ارتباط الدولة عن التأمين على العاملين، كما أن هناك ثورة للخصخصة في معظم الولايات المتحدة الأمريكية امتدت في الآونة الأخيرة إلى الوقاية من الحريق وبعض أجزاء من حماية الشرطة، ومعالجة مياه الصرف الصحي، وإنارة الشوارع وتقليم الأشجار في الشوارع، وإزالة الثلوج، ومواقع وقوف السيارات، وسكك الحديد، والمستشفيات والسجون، بل وحتى إدارة المقابر، وجمع النفايات، وقامت بعض الولايات بإخضاع أكثر من (50) خدمة عامة للمنافسة في السوق، وتقدمت شركات لإنجاز هذه المهمات بكفاية عالية وبتكلفة منخفضة، مما أدى إلى تخفيض الرسوم التي يدفعها المواطن عن الخدمات المقدمة له، وفي تجربة خاصة قام اتحاد المعلمين في ولاية ميشيغان بالاستفادة من منشآت القطاع الخاص في مجال الحصول على المنتجات الغذائية والخدمات البريدية والأمنية للأعضاء فيه بدلا من تقديمها من قبل أجهزته.

ج- الخصخصة و الدول النامية :

بعد ان نجحت الدول المتقدمة في نقل اغلب ممتلكات القطاع العام الى القطاع الخاص بادرت الدول النامية الى الحذو في تحويل جزءا من ممتلكات الدولة الى القطاع الخاص بغية من التخفيف من كاهل الدولة وتحويله للقطاع الخاص.

فقد واجهت هذه الدول الكثير من المصاعب في تحقيق الاهداف المرجوة من هذا الانتقال منها اذا ماقارناها بالدول الصناعية المتقدمة وهي:

- ضعف في القدرات الرقابية.
- القطاع العام يمثل الجزء الاكبر من الناتج المحلي الاجمالي.
- الاسواق المالية مازالت ناشئة وحديثة العهد.

- النقص الحاد في اهم عامل في نجاح التجربة هو راس المال، وكفاءة الادارة، وكفاءة ارباب العمل.

غير أن بعض هذه الأقطار تتمتع بأسواق واسعة ونسب نمو اقتصادي سريعة ويبدو نجاح الحكومة في تحقيق الانفصال عن قطاع الأعمال أكثر احتمالاً، وتعكس هذه النقطة نتائج دراسة صممت لتحديد ما إذا كانت الخصخصة نافعة في البيئات الاقتصادية والهياكل المؤسساتية لهذه الأقطار، وذلك من خلال البحث في تأثير الخصخصة على الأقطار الصناعية مع بعض الاستثناءات مثل دراسة البنك الدولي، ففي دراسة للبنك الدولي لعام 1994م، تم تقييم المكاسب والخسائر على صعيد الرفاه الاجتماعي الناشئة عن خصخصة (12) شركة في (4) أقطار هي: تشيلي وماليزيا والمكسيك والمملكة المتحدة، فقد تحققت مكاسب في مجال الرفاه الاجتماعي في (11) شركة منها، ولم تكن هناك إلا حالة أوضح فيها العمال أنهم قد حققوا خسارة إجمالية من الخصخصة غير أن هذه العينة تبدو ضيقة، وغير ممثلة لعالم المنشآت التي تمت خصخصتها في الأقطار النامية وبالتالي فإنه لا يمكن تعميم نتائجها.

الاستخدام العمالة بعد الخصخصة :

فقد افادة دراسة تقيم العمل بالخصخصة تعرف ب(MNR)التي غطت عدد من الدول المختلفة وتمت المقارنة بين الأداء المالي والتشغيلي قبل وبعد الخصخصة لـ (61) منشأة في (18) قطراً منها (12) قطراً صناعياً و (6) أقطار نامية و (32) قطاعا خلال المدة 1961 – 1990م فقد عرضت الدراسة بياناً يفيد بأن المنشآت قد غدت بعد خصخصتها أكثر ربحية، وازدادت مبيعاتها الحقيقية وإنفاقها الاستثماري، وتحسنت كفايتها التشغيلية كما خفضت هذه الشركات وبشكل ملحوظ من مستويات مديونيتها وزيادة أرباحها الموزعة الأكثر جلباً للانتباه، كل هذه الزيادة في عمل المنشات المخصصة تدل بانها في زيادة تامة من السلع والخدمات التي يحتاجها

المجتمع اي زيادة الانتاج وهذا مايودي الى زيادة في حجم العمالة لديها ولم تتغير هذه النتائج بوجه عام عندما تم تقسيم البيانات إلى عينات أصغر.(41-ص26)

الأداء بعد الخصخصة:

لقد بينت الدراسات والبيانات بان هناك تفاوت بالاداء من مجاميع دولية حيث تبين بان الدول التالية سجلت اداءا أدنى من متوسط الدخول العالمية، مثل: (تشيلي وجاميكا ونيجيريا والفلبين وتايلند وتونس وتركيا) اما الاقطار التالية فقد سجلت مستوى اعلى من المتوسط في الدخول مثل (الأرجنتين والبرازيل واليونان وكوريا وماليزيا والمكسيك والبرتغال وسنغافورة وتايوان والصين وترينداد وفنزويلا) كما سجلت هذه المنشاءات العينية في الدراسة بانها كانت منآ تعمل في قطاعات مختلفة وهياكل سوق متفاوتة (متنافسة وغير متنافسة) إلى جانب تفاوت في الحجم.

وتوجهت الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت الخصخصة أمراً مرغوباً فيه بمصداقية في الأقطار النامية، وما إذا كانت خصخصة المنشآت مؤخراً قد حققت توقعات الحكومات وأجهزة التنمية، وبوجه خاص حاولت الدراسة تحديد ما إذا كانت الخصخصة قد أدت إلى زيادة ربحية المنشآت التي خصخصت، ومدى كفايتها التشغيلية وإنفاقها الرأسمالي وإنتاجها الخ. كما بحثت الدراسة في آثار الخصخصة على الاستخدام وهيكلية رأس المال، وسياسات توزيع الأرباح، وتمت مقارنة مؤشرات الأداء لمنشآت العينة لمدة ثلاث سنوات قبل فك العلاقة مع الدولة وثلاث سنوات بعد فك تلك العلاقة. فخصت الدراسة التغيير في الأداء التشغيلي للمنشآت التي تمت خصخصتها مؤخرا للعينة ككل، وكذلك للعينات الفرعية من المنشآت في الصناعات التنافسية مقابل "غير التنافسية" والمنشآت الواقعة في الأقطار ذات المستوى "الأعلى" من متوسط الدخول مقابل الأقطار الواقعة في المستوى "الأدنى" من متوسط الدخول، وكذلك المنشآت التي خضعت إلى الخصخصة "الكاملة" مقابل التي خضعت

للخصخصة " الجزئية " وإلى خصخصة الرقابة التي تتم بتنازل الحكومة عنها وكانت النتيجة تحقق:

معظم منشآت القطاع العام تعاني من تضخم العمالة، وبناء على ذلك فإنه كان يتوقع من المنشآت التي خضعت للخصخصة تخفيض العمالة، وذلك بعد فك الارتباط من الحكومة وتقليل الدعم المقدم من الحكومة بهدف زيادة الكفاية، غير أن العمالة ازدادت بنسبة (58 ٪) في منشآت العينة كمتوسط وبـ (139) فرداً كمتوسط للمنشأة الواحدة أو (1.3 ٪)، وتشير هذه البيانات (إلى جلب ما توصلت إليه دراسة) (MNR إلى أن الخصخصة لا تعني بالضرورة تخفيضاً في العمالة فزيادة الاستثمار والكفاية التشغيلية تقود إلى ارتفاع الإنتاج والعمالة.

وعلى صعيد العينات الفرعية فإن الزيادة في عدد العاملين كانت مهمة بالنسبة للمنشآت في القطاعات غير التنافسية وللمنشآت التي تمت خصخصتها جزئياً والتي تعمل في الأقطار ذات المستوى الأدنى، والمستوى الأدنى من الدخول، وكذلك تلك التي تمت خصخصة إيراداتها. لقد ازدادت العمالة في كل العينات الفرعية عدا المنشآت في القطاعات "غير التنافسية" التي اتجهت كما كان متوقعاً نحو تخفيض العمالة.

ويجب ان نذكر هنا ان الاستثمارات الجديدة للقطاع الخاص ليس بالضرورة ان تستخدم اي نوع من العمالة بل سينصب اهتمامها بالعمالة الماهرة والكفوءة، وسيكون هنا تعارض مع سياسة الدولة التي عملت على هذا التحول من اجل المجتمع والجمهور، وسيثار هذا السؤال حول كيفية استيعاب بقية العمال الغير ماهريين في القطاع الخاص.

ويمكن الاشارة هنا الى ان في حالة ايجاد فرص عمل جديدة في نفس القطاع بعد فتح باب المنافسة وتحرير القيود المفروضة على عملية دخول مستثمرين جدد الى القطاع المعاد هيكلته وخصخصته، فيعني ذلك ان العمالة التي تم الاستغناء عنها هي نفسها التي سيتم استيعابها بالكامل في ذلك القطاع، وهذا بسبب الاختلاف الحاصل

في نوعية وخصائص العمالة المطلوبة عن نوعية وخصائص العمالة الموجودة في السوق، فعند الاقرار بان الانتقال من القطاع العام الى الخاص له تاثير على العمالة الغير الماهرة ويودي الى ظهور بطالة جديدة، فان اجراءات التطوير والتدريب لتاهيل العمالة قبل بدأ بالخصخصة اثناءها يجب ان يعمل بها وذلك لنستطيع تجنب السلبيات التي تقع على العمالة.

فيجب ان نعمل وضع برامج تدريب واعادة تاهيل للعمالة في الموسسات والشركات التي يجري بها نقلها الى القطاع الخاص.

ويتضح مما تقدم ان مسألة ظهور البطالة لاترتبط بالضرورة بمؤسسات القطاع العام لنبرر الدعوة في الاسراع نحو تحويل المؤسسات القطاع الخاص وبالتالي التخلي عن جميع الضوابط اللازمة لتوجيه الاقتصاد الوطني، وليس من الصحيح تشديد القيود والضوابط الحكومية على القطاع الخاص، وعلى الحكومة ان تعمل على التعاون المشترك في تسهيل عملية استيعاب العمال.

المبحث الثاني

المقاربات المثلى في دور القطاع الخاص للحد من البطالة

في هذا المبحث سوف يتم تناول بحث مشاركة القطاع الخاص في سوق العمل ايجابيا وكذلك دور الايدي العاملة في تعزيز وتنمية مهاراتهم الفنية في سوق العمل وبذلك سوف يكون هناك مقاربين للحد من البطالة وضمن المحوريين الاتيين :

المحور الاول مقاربة وتفعيل دور القطاع الخاص في سوق العمل

المحور الثاني مقاربة وتفعيل دور العمال في تنشيط مهاراتهم الفنية بهدف مواجهة احتياجات الشركات من العمال والفنيين.

وبهذين المحوريين سوف يتم الخروج بنتيجة ماذا وكيف ومتى يتقاربان اصحاب المحوريين الأول والثاني السابقي الذكر ؟

وبهما يمكن تقليص البطالة وذلك بتفصيل وتنشيط كل من دور القطاع الخاص والقوى العاملة كي يواجهوا هدفا واحدا الا وهو الحد من البطالة المستشرية في العالم وخاصة العالم الثالث.

المحور الاول : مقاربة وتفعيل دور القطاع الخاص في سوق العمل.

كي يساهم القطاع الخاص بصورة رئيسية في الحد من البطالة ،لا في سبيل العمل الطوعي لهذه الشركات في القطاع الخاص بل الى احتياجاتها من العمال في سوق العمل وبما ان هذه الشركات الخاصة هي مملوكة للافراد وان المشكلة الاقتصادية خلالها تسوى من خلال الية الاسعار. (-1ص6).

اي ان كلما منحت لهذه الشركات اسعار مميزة لانتاجها السلعي المادي او المعنوي فان الحاجة تزداد عندها الى عمال اكثر وذلك لتلبية متطلبات المستهلكين من تلك البضائع والسلع، وهنا فالشركة تبحث عن من يعمل لديها واللذين يملكون عن

من يعمل لديها واللذين يملكون مهارات تلبي متطلبات الشركة وهذه الالية هي المعتمدة في الشركات الخاصة والتي تكون الربحية الاساس في العمل والنشاطات(*)، ولكون الباحث يعمل في أعمال موسمية لدى شركة خاصة للصيرفة، وعليه تم دراستها كعينة وكالآتي :

نبذة عن نشاط الشركة :

1. **الشركة**: (money group) للصيرفة في كوبنهاكن تاسست عام 2006 برأسمال مليون و500 الف كرونة دنماركية مسجلة لدى البنك الدنماركي.
2. **العمل** : فيها بيع وشراء وتحويل السلع النقدية (الاموال) من والى الدنمارك من قبل افراد العاملين معنا في هذا المجال.
3. **التطور**: مالية وراسمال الشركة تطورت كثيرا خلال الاعوام التي تلت النشاط في عام 2006 وهذا الراسمال متذبذب كثيرا حسب مواسم السفر والحج والسياحة او التبادل النقدي التجاري السوق بصورة عامة هو المكان الذي يلتقي به البائعون والمشترون لتبادل السلع، وهنا فسوق العمل يعرف تاسيسا على التعريف اعلاه، بان السوق الذي يلتقي به اصحاب الاعمال او الشركات لاختيار العمال اللذين يلبون احتياجات تلك الشركة، وكذلك العمال اللذين يعرضون مهاراتهم الفنية لاجل العمل ضمن شركات التي تحتاجهم تم البحث في عدد من المصادر المتوفرة والتي تناولت هذا الموضوع ، وتم دراستها وللاسف لم تلبي متطلبات الرسالة قيد الدرس لذا أخذت عينات عشوائية من الشركات الخاصة لتحقيق الهدف المنشود.
4. **ادارة الشركة** : الشركة تدار من قبل نخبة فنية محاسبية وتجارية ثابتة ومتغيرة حسب مواسم العمل وحاجة العمل وحاجة الشركة الى تفعيل عملها وزيادة انتاجها المالي في مواسم مختلفة.

5. **عملاء الشركة** : التعامل مع الشركات مفتوح لاي فرد او شركة تحاول الاستفادة من عمل هذه الشركة فهناك نوعين من العملاء:

- **الثابتين** : وهم الشركات والجهات التي تتعامل معنا في تسفير المبالغ من والى الدنمارك بهدف التجارة او الاستثمار.
- **الموسميين** : وهم الافراد التي اللذين يلجئون الى هذه الشركة لقاء استفادتهم من التنقل المالي من والى الدنمارك وهم كثيرين ويعملون معنا بصورة ثابتة او في مواسم معينة مثل شهر رمضان ارسال اموال الزكاة (زكاة الفطرة) او موسم الحج او الاعياد الدينية الاسلامية او المسيحية الخ .ليست الشركة قيد الدراسة، ولكن لشركات الصيرفة الاخرى استخدام المال الفائض عن حاجة الشركة الى استثمار في مجال استثمارية بربحية معقولة مثل فتح المطاعم ومحلات سلعية ومختلفة او شراء السيارات لغرض التصدير الى الدول النامية.

البرامج والسياسات لهذه الشركة :

تعمل هذه الشركة ضمن سياق براجي مرتبط بقوانين الضريبة الدنماركية في حقل الراسمال وضرائب نقل الاموال وضريبة ربحية الشركة، وضريبة العمال من رواتبهم المستحقة والشركة مندمجة كليا مع القوانين والسياسات المصرفية والمالية للدنمارك، وكمثال ذكر الاتي :

- الالتزام بقوانين غسيل الاموال.
- التعريف للسلطات بالافراد الذين يعملون على نقل او استلام الاموال التي قيمتها تتعدى الـ 1000 يورو.
- كشف الحسابات لدى الجهات الدنماركية عند الطلب للموازنة المالية السنوية.

الشركة والعمال :

كما نوهنا فان هذه الشركة الصيرفية هي شركة فنية محاسبية تحتاج الى عمال مهرة في هذا

المجال وتتوفر بهم الشروط التالية:

1. الخبرة المحاسبية والمالية العامة.
2. التحدث باللغات الاجنبية الحية وخاصة الانكليزية والدنماركية والعربية والفارسية.
3. النزاهة في عمله وحسب المشهود له في العمل.
4. استغلال الوقت استغلالا جيدا فالوقت هنا هو المال (Optimum use of time) لذا فان الشركة الصيرفية كانت عملها تفتش عن هذه الاوصاف المتوفرة في الافراد اللذين ينوون العمل فيها وتطوير مهاراتهم المختلفة في العمل الحسابي والمالي والالمام بالقوانين المحاسبية الدولية، وبالقوانين المحلية (والمقصود هنا بالقوانين الدنماركية)، وفي الاوقات العادية فالشركة يكفيها عدد من الموظفين الثابتين وحسب الموافقات التي ذكرت انفا، وعندما تزيد انتاجية الشركة وتزداد عملاتها فلا بد لها ان توظف مجموعة اخرى من الموظفين فالطريقة المثلى لصيرورة ذلك تكون عن طريق :

- المعرفة المسبقة بعديد من الملمين بالمحاسبة المالية والتجارية واستخدامهم مباشرة لو قبلوا بذلك.
- الاعلان في وسائل الاعلام المرئية والمعرفية بطلب على العمال المهرة.
- مراجعة مباشرة من العمالة الفنية وطلب العمل.

هذا هو سوق العمل بالنسبة الى شركات الصيرفة وهذا النموذج يمكن تطبيقه على كل الشركات الخاصة غير المحاسبية والصيرفية، ولوان متطلبات الشركة للموظفين الكفوئيين وقتية وموسمية

ولكنها تعطي مثالا في كيفية طلب العمالة والتي تحدد نوعا ما على البطالة في مجال المحاسبة التجارية وهم ليسوا بالكثير بل بالعكس فان الطلب اكثرمن العرض، بسبب توتر المهارة الوظيقية والشخصية التي تعطيه الفرص للعمل في هذا المجال.

كما تم ذكره سابقا في الفصل الاول من هذه الدراسة، بان القطاع الخاص يعد احد الانظمة الاقتصادية التي تختص بتقديم خدماته الانتاجية المادية والحرفية الى افراد المجتمع من خلال الانتاج الذي يكون ملكيته تعود لشخص ما او لعائلة ما، او مجموعة من الاشخاص تربطهم مصالحهم المشتركة في

زيادة الانتاج، اذن زيادة الانتاج تكون هنا مرتبطة ارتباطا وثيقا كالاتي :

- طلبات العملاء لسلعة معينة وبشكل متزايد.
- حسن الانتاج وبما يلائم ذوق المستهلك ومتطلباته اليومية .
- نشاط الشركة المتميز في التعامل مع الانتاج مما يلائم متطلبات المستهلك.
- استخدام نظام ISO في حسن الانتاج وهو نظام عالمي يحسب جودة كل سلعة منتجة.
- زيادة رأسمال الشركة بحيث يستجيب الى انتاج كمي ونوعي متميز في النشاط الفعلي للشركة.

كل هذه النقاط المذكورة سوف تزيد الانتاج نوعا وكما، وبالمقابل هناك زيادة في الاستهلاك من قبل العملاء والطلب المستمر للسلع، وتعمل الشركة هنا الى العمل اليومي الكامل، النهاري والمستمر وطول ايام الاسبوع والعمل حتى في عطلة نهاية

الاسبوع، وهذا ما يدعوا الى الشركة الى التوجه الى سوق العمل للبحث عن العمال المهرة لاستخدامهم في العمل وهولاء العمال يجب توفر بهم الشروط التالية :

1. المهارة الفنية والذكاء والفطنة .
2. نشاط صحي متميز .
3. تراكم خبرات سابقة لديه .
4. القبول بعروض الشركة في الراتب والوقت .
5. اللياقة البدنية وتوفر الحس الانساني .

اذن هذه هي الشروط التي تبحث عنها الشركات الخاصة في سوق العمل وهذا السوق فيه انواع متعددة من طالبي العمل اي العاطلين عن العمل لاسباب كثيرة كما ذكرت في المباحث السابقة. لذا فان توجه الشركات الخاصة الى سوق العمل واختيار العمال حسب احتياجاتها وسيكون مناخا جيدا لتقليص البطالة في وقت ومكان معينين وهناك توجد مكاسب عمل تعمل بمثابة سوق العمل ينتمي اليه العامل الذي يتطلع الى عمل جيد في بلده او خارجه لقاء مبلغ يدفعه لهذا لقاء الذي يقوم باختيار العمل المناسب له في الشركات التي تحتاج الى هذه النوعية من العمال وقد وجه سوق العمل النشطة (ALMPs) وهي برامج هدفها التدخل في سوق العمل لمساعدة العاملين في العثورعلى وظيفة فقد ظهرت العديد من هذه البرامج ضمن مشروعات اعمال عامة وخاصة مبكرة ومصممة خصوصا للقضاء على البطالة المنتشرة في العالم المتقدم او النامي وتوجد حاليا ثلاث انواع رئيسية في سياسات سوق العمل النشطة وهي .

1. خدمات التوظيف العام.
2. خطط التدريب لزيادة المهارات.
3. برامج دعم التشغيل في القطاعين العام والخاص.

هذه الخدمات والخطط والبرامج تدعم طلب العامل الى وظيفة حسب رغبته ومهارته في القطاع الخاص والعام، وحسب التقرير العام لمنظمة العمل الدولية (ILO فان هناك اكثر من 200 مليون شخص عاطل عن العمل في عام 2011 م واكثر من 70٪ من هذا العدد في البلدان النامية.

وتاسيسا على هذا التقرير فان القطاع الخاص بامكانه توظيف 90٪ من فرص العمل في الدول النامية، ويعمل الصندوق الدولي (IFC)على خلق فرص العمل وتعمل المنظمة ايضا في تحسين ظروف العمل من خلال.

1 . تحسين مناخ الاستثمار.

2 . تحسين فرص الحصول على التمويل.

3 . تحسين البنى التحتية.

4 . تحسين التدريب والمهارات.

تصب هذه النقاط في الية سوق العمل واستثمار العمالة المطلوبة لديها، هذا المحور في المقاربة بين القطاع الخاص والحد من العمالة تجعل الاهتمام الجدي لمتطلبات الشركات الخاصة في عملها وطلبها المستمر للايدي العاملة الذكية القادرة على انجاح خطط هذه الشركات.

المحور الثاني مقاربة وتفعيل دور العمال في تنشيط مهارتهم الفنية بهدف مواجهة احتياجات الشركات للفنيين

اقتصاديا نعني بالعمل بانه نقاط كل جهد العقلي والارادي الذي يبذل في انتاج السلع والخدمات، والعامل هنا يكون من يصرف الجهد العضلي والارادي ويدخل في الانتاج الفعلي ولايمكن ان نسمي كل جهد مبذول عملا مثلا متسلقي الجبال بهدف التسلية يبذلون جهدا وطاقات كبيرة ولكنهم ليسوا عمالا وحتى الجهد الذي يبذله الحيوان في الحمل والتنقل لايعتبر عملا لانه لاينتج عملا اقتصاديا منتجا

يعني مثل الماكنة الانتاجية في المعمل، اما العملين الزراعي والصناعي كلاهما يدخلان في العمل والانتاج، هذا مايراه الاقتصادي ادم سمث اما ساي (say) فيرى ان العمل المنتج هو عمل مستحدث بصورة مباشرة او غير مباشرة اي انتاج منفعة جديدة لذى فان عمل الاطباء والموظفين والحكام والفنانين والرياضيين هي اعمال منتجة لكن بصورة غير مباشرة (خدمات).

ويدخل عرض السوق ضمن الاقتصاد لانه له علاقة بمسائل الافراد (individuals) والمشاريع (Projects) ولكون الاسعار هي المشكلة الاساس في الاقتصاد الجزئي والتي يعالجها هي تحديد الاسعار والكميات بقوى العرض والطلب اي نظرية العرض والطلب وهنا يدخل العامل جهة فعالة في المعادلة الاقتصادية الجزئية حيث تبرز الحاجة الى العمال في حالة زيادة الطلب على السلع وذلك لحاجة السوق الى زيادة الانتاج والانتاج لايزيد الابمجهود العمال كعامل مهم من عوامل الانتاج الاربعة التي هي الارض، راس المال، الادارة، العمال.

وقد اهتم بنظرية الاقتصاد الجزئي منذ عام 1936م عندها العالم الاقتصادي (كنز) ونظريته المشهورة النظرية العامة في العمالة والفائدة والنقود وعرض العمل يعني عدد الايدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلا او المستعد للعمل خلال فترة زمنية معينة وهو مرادف للاصطلاح بالقوى العاملة وهو يمثل جزء من السكان وباعمار 15 الى 65 سنة وهم الجزء الفعال او القوى البشرية بعد استبعاد العاجزين والمرضى وهم الجزء غير الفعال من السكان وعرض العمل يتكون من الاتي :

1. اصحاب رؤوس الاموال او اصحاب العمل لادارتهم الميادين الانتاجية.
2. العمال اللذين يعملون لحسابهم الخاص في اعمال حرة في البيع والشراء.
3. الاجراء اللذين يعملون كاجراء لساعات ويحصلون اجورا لقاء العمل.

وبذلك فان العمل وعرض العمل من المهام الاساس في تناولنا في سوق العمل. وهذا المحور يتناول مقاربة بين متطلبات سوق العمل ومهارات العمال المطلوبة وهنا يكون لسوق العمل في البلدان مهمة تنشيط الايدي العاملة بحصولهم على المهارات الفنية عن طريق التدريب والتطبيق في الداخل او الخارج او الدراسة الاكاديمية او الفنية او المهنية المتعددة الجوانب مثل فني الميكانيك وفني تكنولوجيا في مجال الطب وفني في مجال الزراعة والصناعة التقليدية والتحويلية والمتقدمة كما في كل المجالات الحديثة في العمل الانتاجي وخاصة التقنيات والتكنولوجيات، والسؤال هنا كيف يعمل سوق العمل في توفير كل هذه الاحتياجات المطلوبة من العمال وزجهم في دورات تقنية وعملية والجواب ان يعمل كل بلد على وضع مستوى تدريبي للعمال بفتح دورات تقوية في كل المجالات المطلوبة عمليا وفنيا وهذه الدورات او ورشات عمل تقام خاصة في البلدان النامية، اما كيفية تنفيذ تلك الدورات لمواجهة متطلبات الشركات العامة او الخاصة هي كالاتي :

- جمع البيانات عن الشركات الخاصة والعامة ومتطلبات العمالة الفنية والتقنية المطلوبة فيها وعلى ضوء تلك المعلومات بعد تبويبها تفتتح دورات طويل او قصيرة الامد بهدف تهيئة نوع من العمالة المطلوبة وزجهم في العمل .
- قيام المنظمات الدولية وخاصة منظمة العمل الدولية ومنظمة الاغذية والزراعة الدولية ومنظمة الصحة الدولية وغيرها بفتح دورات وورشات عمل في الدول النامية لاعداد عمال ملمين بخبرات فنية حسب تخصص عمل تلك المنظمات ومن ثم زجهم في العمل الدولي او القطري..
- قيام الدولة نفسها بفتح دورات تقوية لغير الخريجين من الجامعات ورفدهم بتقنيات مطلوبة كل حسب اختصاصه واستخدامهم في العمل الوطني العام او الخاص.

- قيام قطاعات خاصة من الشركات الانتاجية بفتح دورات وقبول مجموعات من العمال وتدريبهم على المهارات الفنية التي تحتاجها تلك الشركات الخاصة في مجال الانتاج وتفعيل النشاط الانتاجي وهذه الدورات التي تقام من قبل شركات القطاع الخاص هي الاهم في البلدان النامية والتي تساهم فعلا في الحد من البطالة وخاصة الشبابية.
- تقوم الشركات الخاصة وخاصة في البلدان المتقدمة بنشر مجموعة من الابحاث التي تريد انجازها ذات العلاقة بنشاط وتطوير العمل في تلك الشركات وتناط تلك الابحاث الى اشخاص في اكمال دراستهم الاكاديمية وفي نفس الوقت بتحقيق تلك البحوث والدراسات وهي تكون نوعية وتحسب على بعض المعاملات الخاصة المتعلقة لعمل الشركة الانتاجية، والهدف من هذه الدراسات هي وجود معرقلات العمل الانتاجي في هذه الشركات مما يتطلب تحقيق تلك البحوث والدراسات لايجاد الحلول الممكنة في تذليل تلك المعرقلات في عملهم الانتاجي
- في عديد من البلدان تقوم منظمات المجتمع المدني وهي منظمات مهنية عملية تقوم بتنفيذ العديد من الدورات التدريبية لزيادة مهارات الافراد العاطلين عن العمل ومن ثم زجهم في العمل المطلوب من تلك المنظمات او من قبل الشركات الخاصة والعامة كما تساعدهم في ايجاد العمل في العديد من المواقع العمل الانتاجية.
- كل هذه النقاط الواردة اعلاه هي من متطلبات العمل التي يجب على الافراد اكتساب مهارتهم الفنية كي يواجه متطلبات الشركات الخاصة او العامة ومن خلالها يمكنهم بالعمل مع هذه الشركات التي تكون بحاجة الى هذه المهارات بهدف زيادة الانتاج وربحية الشركات.

المبحث الثالث

المقاربة المثلى في الحد من البطالة لدول مختارة

في هذه المقاربة المثلى اخترنا دول ذات بعد مثالي في الحد من البطالة او دول التي تحتاج الى هذا البعد المثالي وقد تم اختيار النماذج التالية :

- النموذج الدنماركي.
- النموذج السعودي.
- الفكر التطبيقي المثالي الخاص للبروفسور محمد يونس.

وكما هو معلوم فان اقتصاديات الدول النامية اصبحت ذات تبعية للدول الكبرى ولكن ليست في كل مفاصلها والمفروض في حالة التبعية ان تعطي الدول الكبرى جانبا مضيئا وايجابيا لاقتصاديات الدول النامية كي تتطور ولو بنسب ثابتة على الاقل ولكن الواقع يحدثنا عكس ذلك فالتبعية الاقتصادية للدول الكبرى اصبحت نوعا من العبودية والرضوخ لمقدرات هذه الدول ولاتنعم الدول النامية بالرخاء مالم تستفيد من التنمية الاقتصادية الهائلة في الدول الكبرى وعلى سبيل المثال ان تستفاد من تجاربها في الحد من البطالة التي هي افة اجتماعية تجلب الويلات الكارثية للمجتمع وفي السطور التالية سوف يتم محاول التقارب بين بعض النماذج من اقتصاديات الدول والحد من البطالة في كل من الدنمارك والدول النامية (السعودية نموذجا والتطبيق الفكري) وكالاتي :

التجربة الدنماركية :

الدنمارك دولة ضمن الوحدة الاوربية (EU) وبمساحة 43094 كم مربع وبنفوسه البالغ 5,5 مليون نسمة، والدنمارك من الدول الاسكندنافية ويعتبر دستورها من اقدم الدساتير في العالم الحر في العصر الحديث، حيث كتب في 5 يونيو عام

1849م. وحسب تقرير مجموعة البنك العالمي (Word Bank Group). فان سوق العمل في الدنمارك الاكثر مرونة في اوربا وحتى في العالم وذلك بتبنيها سياسة العمل المرن التي تسمى (Flexicurity) وبها يكون من السهولة اتباع الاتي :

- اشغال درجات العمل المتوفر (HireJob) .
- تفعيل العمل (Fire of job) .
- ايجاد العمل (Find of job).

سوق العمل في الدنمارك حاليا حوالي 2.9 مليون عامل. والدنمارك تعتبر حسب تقارير الامم المتحدة (UN) و بنك النقد الدولي(IMF) الاكثر الدول مساواة للدخل العام للفرد في العالم، كما يعتبر الشعب الدنماركي من بين اكثر شعوب العالم رفاهية وذلك لوجود نظام اقتصادي وضريبي محكم يساعد على تامين حياة الفرد والمجتمع في حالات المرض والبطالة والشيخوخة بالاضافة الى تامين تكاليف السكن والمصاريف المتعلقة بالاطفال.

ويعتبر قانون بروز لعام 1708 من اقدم القوانين التي تهتم بالفقراء في اوربا حيث امن هذا القانون توفير السكن الملائم للعجزة والفقراء ومنذ عام 1803م فرضت ضرائب عامة على كافة النشاطات الاقتصادية والمالية (skat) وذلك لتغطية النفقات التي تنفقها االدولة للفقراء والعجزة وقد ادخل هذا ضمن الدستور الدنماركي عام 1849م وفي عام 1892م تم انشاء صندوق اغاثة المرضى، وفي عام 1907م بدأت الحكومة الدنماركية بدعم العاطلين عن العمل.

هذه القوانين دمجت في قانون موحد عام 1933م اطلق عليه قانون الاصلاح الاجتماعي (steincker) ومن ضمن هذا القانون بنود تتعلق بحل مشكلة العاطلين عن العمل في الدنمارك.

وحسب دراسة اعدها معهد غالوب gullup في هولندة عام 2010م احتلت الدنمارك المركز الاول في الرفاهية حيث يمثل المركز الاول 72٪ بينما الدول التالية تمثل المراكز كالاتي :

(الجدول ادناه يمثل موقع الدنمارك بالنسبة الى البلدان الاخرى من ناحية الرفاهية)

جدول رقم (3) يبين تصدر الدنمارك الدول الاخرى في جانب الرفاهية (49)

الدولة	المركز %
الدنمارك	%72
السيويد	%69
كندا	%69
استراليا	%65
فلندا	%64
اسرائيل	%63

والسؤال هنا لماذا نسبة ال72٪ وماذا عن المتبقي ال 28٪ الخارجة عن الرفاهية والجواب هنا ان تلك النسبة التي هي 28٪ تقع ضمن الفقرات التالية :

1. الامراض بانواعها.
2. المدمنين على الكحول.
3. المدمنين على المخدرات.
4. الجرائم الاجتماعية المختلفة.
5. العاطلين عن العمل الطوعي.

اذن من النقطة الاخيرة السابقة الذكر يفهم بان الدنمارك تعاني نوعا ما من البطالة ترتبط بنفسية الشخص وعدم رغبته بالعمل وليس عدم وجود العمل. ففي

عام 2010م قدرت البطالة في الدنمارك بـــ 3٪ من مجموع نفوس الدنمارك 5. 5 مليون شخص.

العمل في الدنمارك الزامي مثل عملية التجنيد الالزامي في معظم الدول العربية وغيرها... والية سوق العمل في الدنمارك كالاتي :

1. الية عمل مراكز العمل الــــ jobcenter
2. مكاتب التاهيل المتمثلة بــــــ AS3
3. مكاتب تاهيل العمال الاحتياط (vikarberu).
4. العمل المرن (Flexjob).

وسوف نتطرق الى النقاط وكالاتي :

1- الية عمل الــــ jobcenter

فقد اناطت الحكومة الى الجهات المعنية في ايجاد محفزات لدعم ومساعدة المواطنين في كيفية الحصول على العمل لغير القادرين على دخولهم سوق العمل.

فقد انشئت الحكومة مراكز تتواصل فيها مع المواطنين الباحثين عن العمل والعاطلين منهم يسمى بمكتب العمل او مركز العمل(Jobcenter). وهي دائرة حكومية تعمل داخل كل بلدية من البلديات الـ98 المنتشرة في الدنمارك، مهمتها التواصل مع الافراد القاطنين ضمن حدود البلدية، وتعمل على تهيئة المواطنين لادخالهم سوق العمل والتي يكون بالاساس هذا المكتب له اتصال وتنسيق مسبق مع شركات القطاع العام والخاص اللذين بحاجة الى عاملين وضمن اختصاصهم.

فقد بدأت فكرت انشاء الـjobcenter في عام 2003 وذلك باقتراح من نقابات العمال (A- Kasse) لتخفيف العبئ عليها لزيادة عدد العاطلين عن العمل وتراخي العاطلين في البحث عن العمل واستمرارهم في تلقي المساعدات الشهرية كبدل

لخروجهم عن العمل وحسب القوانيين المتبعة، حيث تمت دراستها بين الحكومة والبلديات والنقابات وتم تفعيلها في سنة 2007م، ويمكن تصنيف الJobcenter على انها مؤسسة شبه حكومية كلفت من قبل النقابات وبايعاز حكومي مهمته يقوم باعادة تاهيل الافراد العاملين واللذين تعرضوا الى حوادث مرضية مختلفة ولم يكن بالامكانهم العودة الى سوق العمل.

ففي الاول من نيسان عام 2009م تحملت البلديات المسؤولية الرسمية برعاية هذا المكتب وتحمل اعباءه المعنوية والمادية في تبني اوضاع العاطلين عن العمل من خلال المساعدات المادية وتوجيههم في ايجاد عمل .

وفي عام 2010 م تم الارتباط رسميا وبشكل كلي ارتباط النقابات (A-Kasse) مع البلديات عن طريق هذا المكتب الذي يدعى بالـ(jobcenter) ومهامه تحمل ورعاية المتعطلين عن العمل وبمختلف فئاتهم من حيث مستواهم العلمي والفني وقد تم تقسيمهم وكالاتي :

اولا : الفئات الغير ماهرة : وهم الافراد اللذين لم يعملوا ولفترات طويلة ولا يهتموا في تطوير امكاناتهم للحصول على العمل، ويكون عملهم في الاماكن التي لاتحتاج الى مهارة.

ثانيا : الفئات الماهرة : وهم الافراد المهرة نتيجة لتخصصهم من خلال دراستهم في المدارس الفنية والمعاهد التقنية المتوسطة.

ثالثا : الفئات ذات الاختصاص العالي، المتمثلة في الخرجين من الجامعات الاكاديمية، وهؤلاء هم الفئة الاكثر حضوة عند الحكومة في الزام حصولهم على العمل.

كيفية عمل الـ jobcenter

يعمل في هذا المكتب افراد متمرسين ومؤهلين لديهم الخبرة في كيفية التعامل مع الافراد اللذين لايستطيعون الحصول على العمل. ويمكن التطرق الى الطريقة التي يعمل بها موظفي هذا المكتب وهي :

اولا : الاتصال بالافراد اللذين لايوجد لديهم عمل ويجدون صعوبة في العثور على عمل مناسب، لمعرفة اسباب عدم استطاعتهم الحصول على العمل، فيقوم الموظف بدراسة ومعرفة خلفيته العلمية والثقافية والنفسية.

ثانيا: يقوم مشرف العمل بسؤاله عن اي نوع من العمل المناسب الذي يرغب به، والذي يكون بالتاكيد حسب امكاناته العلمية والجسدية، فاذا كان مناسب له سيقوم المشرف بعملية اتصال بينه وبين المكان المراد العمل به.

ثالثا : اذا كان العاطل عن العمل غير مؤهل علميا وثقافيا لعمل هو راغب فيه فان مشرف العمل يقوم بتهيئة له دورات تدريبية وتأهيلية ملائمة للعمل ليكون جاهز للدخول الى مكان العمل وهو قادر على ملئ المكان.

رابعا : الاتصال بالشركات العامة والخاصة والاستفسارعن مدى احتياجهم للايدي العاملة.

يعتمد مكتب العمل على استراتيجية عمل مدعومة من الدولة ماديا وفنيا ولوجستيا في كيفية تهيئة العاملين وتدريبهم، وسياسة التعاون مع الشركات الخاصة والعامة في كيفية توزيع العمال على الشركات المراد العمل بها من حيث استعداد العامل النفسي والمعرفي والفني بنوع العمل.

فقد يقوم مشرفي العمل في الـ jobcenter في البدء بعد ان يتعرفوا على موهلاته العلمية ونوع العمل المراد تاهيلة بارساله وحسب رغباته ايضا الى دورات متعلقة بخلفيته العلمية والثقافية.

من ضمن عمل هذه الدورات ارشاده في الاعتماد على نفسه في كيفية التواصل مع الشركات في البحث عن العمل. اذن يعني ان مهمة المكتب هذا هو ايجاد عمل لكل مواطن ليس لديه عمل وبمختلف المستويات العلمية والجسدية من ذكور واناث وهم في سن العمل من غير الطلبة والمرضى اي يقوم بتقديم اكبر عدد ممكن من الوظائف الشاغرة وبمختلف الاماكن وحسب مؤهل الفرد بالاضافة الى تسهيل عملية الاتصال بين الشركة الطالبة للعمال وبين الافراد الباحثين عن العمل، وكذلك تاهيل الافراد الغير قادرين على مواجهة الاعمال الغير ملائمة لامكاناتهم الفنية والمعرفية بزجهم في دورات تطويرية، هذا بالاضافة له استراتيجية في دراسة حالات العمال والشركات العاملة لسنة قادمة لمواجهة التطورات التي تطرأ على وضع سوق العمل من حيث العرض والطلب بشان العمال.

AS3 مكتب التاهيل :

هو مكتب تعليمي وتدريسي يستقبل الافراد العاطلين عن العمل، مهمته تاهيل العاطلين وارشادهم وكيفية عرض مؤهلاتهم، مثلا توجيه العاطل عن كيفية كتابة سيرته الذاتية وخبرته السابقة والاماكن التي عمل بها في السابق خلال فترة عمله، من خلال الاستمارة التي يجب ان يملئها عند الطلب في تقدمه للعمل. وتنبيهه في كيفية اظهار مهاراته وكفاءته، وكيفية الحذر في عدم الاطالة في العبارات عند الطلب للعمل ووضوحها وتجنب المبالغة في المدح الشخصي، فاذا كان العمل المطلوب على شكل اعلان فيجب معرفة ماهية خلفية الاعلان وما هي نوعية الشخص المطلوب والذي يبحث عنه الاعلان (رب العمل)، وعليه الانتباه بارسال استمارة طلب العمل ان تصل بالوقت المناسب.(51)

- البحث عن العمل عن طريق الاعلان والصحف.
- البحث عن العمل عن طريق الانترنت، حيث هناك مواقع الكترونية تقوم بعرض طلبات على العمل من الطالبين للعمل والباحثين عنه مثل.

www.jobnet.dk
www.gob-guide.dk

مكتب تشغيل العمال الاحتياط (VikarBerueau)

هو مكتب عمل يصنف ويحسب على انه ضمن اعمال القطاع الخاص، من اهدافه التربح من خلال توفير ايدي عاملة احتياطية وجاهزة وحسب الطلب وبالسرعة المطلوبة، وبمختلف الفئات العاملة فنية ماهرة او غير ماهرة، وحسب المكان المطلوب العمل به.

حيث يقوم صاحب هذه الشركة بتسجيل شركته وعرضها على اكبر عدد من الدوائر المعنية وبضمنها البلديات، وتعهده بتجهيز العمال اللذين هم على اهبة الاستعداد في الالتحاق بالشركات الطالبة للعمال ويمكن ذكر ان اول مكتب لتهيئة العمال الاحتياط كان في عام 1952 في كوبنهاكن، وكانت تسمى ب (personal group) وتبعتها شركة اخرى سمية بـ (اديكو) (Adeco)، اما الان فقد انتشرت وتوسعت هذه الشركات على اغلب المدن الدنماركية لتلبية حاجة الشركات لسد حاجتها من العمال للاوقات الطارئة.

وكباحث قمت بزيارة ميدانية الى عدد من المكاتب التي تقوم بتشغيل العمالة عملها التي تقوم بتلبية طلبات الشركات التي تحتاج الى ايدي عاملة فورية وتبوب هذه الدرجات الوظيفية عند الشركة وتعطى لمن يلائمه طبيعة العمل ولهذا الهدف تم اختيار شركة تسمى (**pilvikar / APS**)* وكان يملكها ويديرها احد المقيمين العراقيين في كوبهاكن هو االمهندس اسعد الناصري حيث تحدث عن تجربته في بداية عمله. فقد بدأت الفكرة هو في الاساس كان يعمل كموظف احتياط في البلدية يطلبونه للعمل حين الحاجة، ومنها بدأ بدراسة كيفية انشاء هكذا مكتب والاستفادة من تجربة الشركات السابقة. يقول الشخص المذكور انه لاحظ ان كثير من الاجانب المقيمين في الدنمارك والعاطلين واللذين لايجدون فرص عمل دائمة ويجهلون ان هناك

شركات ومحلات سواء كانت عامة او خاصة بحاجة الى عمال مؤقتين وبشكل طارئ سواء كان عمل موسمي او وقتي وبجهوده الذاتية استطاع ان ينشأ شركته، فبعد انشاء شركته قام بعرض خدماته الى الشركات العامة والخاصة عن استعداده في توفير العمال وبمختلف الفئات الماهرة وغيرها، وفي نفس الوقت تقوم الشركة باعلان في وجود وظائف شاغرة ولجميع المجالات والاختصاصات. ومنها يقوم باستقبال الراغبين في العمل عن طريق الهاتف او الموقع الالكتروني والبريد العادي وعرض مؤهلاتهم العملية والعلمية وخبرتهم السابقة في العمل ان وجد.

اما طبيعة العمل فتكون اما وقتية او دائمية وربما حتى ليوم واحد، واما الاجور فتكون حسب ساعات العمل التي عمل بها، وعند سؤاله عن كيف يتم تحديد اجرة العامل فيقول انه مسبقا يحدد اجرة العامل وحسب مهارة العامل حيث يتم تحديد الاجرة وحسب القوانين المحددة للاجور وكل حسب درجته من المهارة ونوع العمل فمثلا يحدد سعر عامل البناء الماهر بسعر يختلف عن عامل النقل او التنظيف، ويستقطع منها عن كل ساعة عمل مبلغ معين كرسم للشركة التي اوجدت للعامل العمل، وينقل الناصري انه يقارن عمله تشبيها بما هو بالعراق وبشكل بدائي هو(المسطر) حيث يقوم العامل بعرض نفسه للعمل في الشارع ودون تصنيف، والذي ياتي هنا رب العمل في جلب العمال بانفسهم دون وسيط، وهذا غالبا مايحدث في الطلب على عمال الخدمات والتنظيف، ويتأسف هنا ويقول حتى الخريجين يتساوون مع العمال الغير كفوئين.

العمل المرن(flexjob):

هو نوع من انواع العمل الميَسر او المرن يعمل به على حد سواء في القطاع العام والخاص وتعتمد بالاساس على وضع العامل الصحي والنفسي (وهو ليس ساعات العمل الكاملة او الجزئية) والعامل او الموظف الذي يعمل بهذا النوع من العمل هو ان تنطبق عليه كل مواصفات العامل من ناحية العمر (18-65) وليس طالب او مرتبط بجهة معينة، ويكون مؤهل من ناحية الخبرة والتاهيل والتدريب، حيث ان العمل بهذه الحالة (المرن) هو كانه يعمل يومين او ثلاثة في الاسبوع ولساعات قليلة من اصل 37 ساعة بالاسبوع حيث يقوم رب العمل باعطاءه اجرته على قدر ساعات العمل القليلة التي عمل بها وستكون البلدية هي كفيلة باعطاءه الراتب المكمل وكانه عمل طول الاسبوع وبساعات كاملة.

جدول رقم(4) يبين عدد العاطلين عن العمل من كلا الجنسين من عام 2003 – 2008 ، (52)

السنة	الرجال بالالاف	النساء بالالاف	معدل البطالة ٪
2003	75.75	81.75	5.52
2004	79.75	82.75	5.67
2005	69.25	73.75	4.97
2006	53.25	64.5	4.05
2007	55	59.25	3.97
2008	44	52.33	3.3

جدول رقم (5) يبين عدد العاملين من كلا الجنسين من عام 2003 – 2008 ، (52)

السنة	الرجال بالاف	النساء بالاف	معدل العمالة
2003	1.446.75	1.244.75	73.32
2004	1.451.75	1.268.25	73.95
2005	1.456.25	1.276.75	74.15
2006	1.474.5	1.304.25	75.32
2007	1.475.75	1.302.75	74.97
2008	1.499.000	1326.33	75.66

من الجدولين رقم 4 و5 السابقي الذكر يتبين بان نسبة البطالة في الدنمارك في تنازل تدريجي ومنذ عام 2003م الى 2008 م وكانت النسبة قد انخفضت الى 3.3 ٪. اما في عام 2010 م وضمن التخمين فان نسبة البطالة سجلت عام 2013 م لحد اقل من 3٪ الان هذه النسبة قد تصاعدت بعد الازمة المالية التي ضربت دول اوربا وامريكا لتسجل نسبة اكثر من 3٪ لتصل الى4٪-5٪ ولكنها نسبة غير ثابتة قابلة للانخفاض ضمن القوانين الدنماركية.

والبطالة في الدنمارك لاتعني حرمان الفرد من الرواتب بل من ممارسة العمل لان الرواتب مجزية من قبل دوائر التقاعد ونقابات العمال (A-Kasse)

فالتجربة الدنماركية مثالية جدا وضمن قوانين اجتماعية مرنة لصالح الفرد والمجتمع و منذ القرن السابع عشر فان القوانين قد عملت لصالح الفرد حيث بدأ قانون الاهتمام بالفقراء والعجزة منذ عام 1807 م.

ويمكن ان نستخلص من التجربة الدنماركية في كيفية التعامل مع الافراد بان العمل هو اجباري لكل فرد قادر على العمل وفي سن العمل ويمكن ان نمثله بقوانين كثير من البلدان التي تتعامل مع الافراد من جانب التجنيد العسكري الالزامي .

وفي حالة عدم وجود العمل للعاطلين، تلجأ الحكومة الدنماركية الى الاتي :

1. نظام التدريب .
2. نظام التاهيل .

اذا اتم الفرد النقاط 1 و 2 فانه يكون جاهز للعمل ويستلم اجورا مجزية للعيش برفاهية، اما الافراد الخرجين من الجامعات واللذين لايحتاجون الى المرور بالنقاط 1 و2 فانهم يحصلون على اجور ورواتب تمكنهم من العيش وبشكل مجزي لحين حصولهم على العمل المناسب لاختصاصهم فهذه التجربة رائدة جدا وهي واعدة للدول النامية في الاقتداء بها.

ان هذه التجربة جديرة للدول النامية الغنية الاخذ بها وتطبيقها وناتي على بحث ذلك في التجربة السعودية.

التجربة السعودية :

المملكة العربية السعودية هي دولة تقع في جنوب غرب آسيا وتشكل الجزء الأكبر من شبه الجزيرة العربية إذ تبلغ مساحتها حوالي مليوني كيلومتر مربع. يحدها من الشمال العراق والأردن وتحدها الكويت من الشمال الشرقي،ومن الشرق تحدها كل من قطر والإمارات العربية المتحدة بالإضافة إلى البحرين التي ترتبط بالسعودية من خلال جسر الملك فهد الواقع على الخليج العربي،ومن الجنوب تحدها اليمن،وسلطنة عمان من الجنوب الشرقي،كما يحدها البحر الأحمر من جهة الغرب.

بلغ عدد سكان السعودية في 2013م / 1434 هـ حوالي 29,994,272 مليون نسمة بمعدل نمو 2.7٪ وبكثافة سكانية تقدر بنحو 15/ كم2،

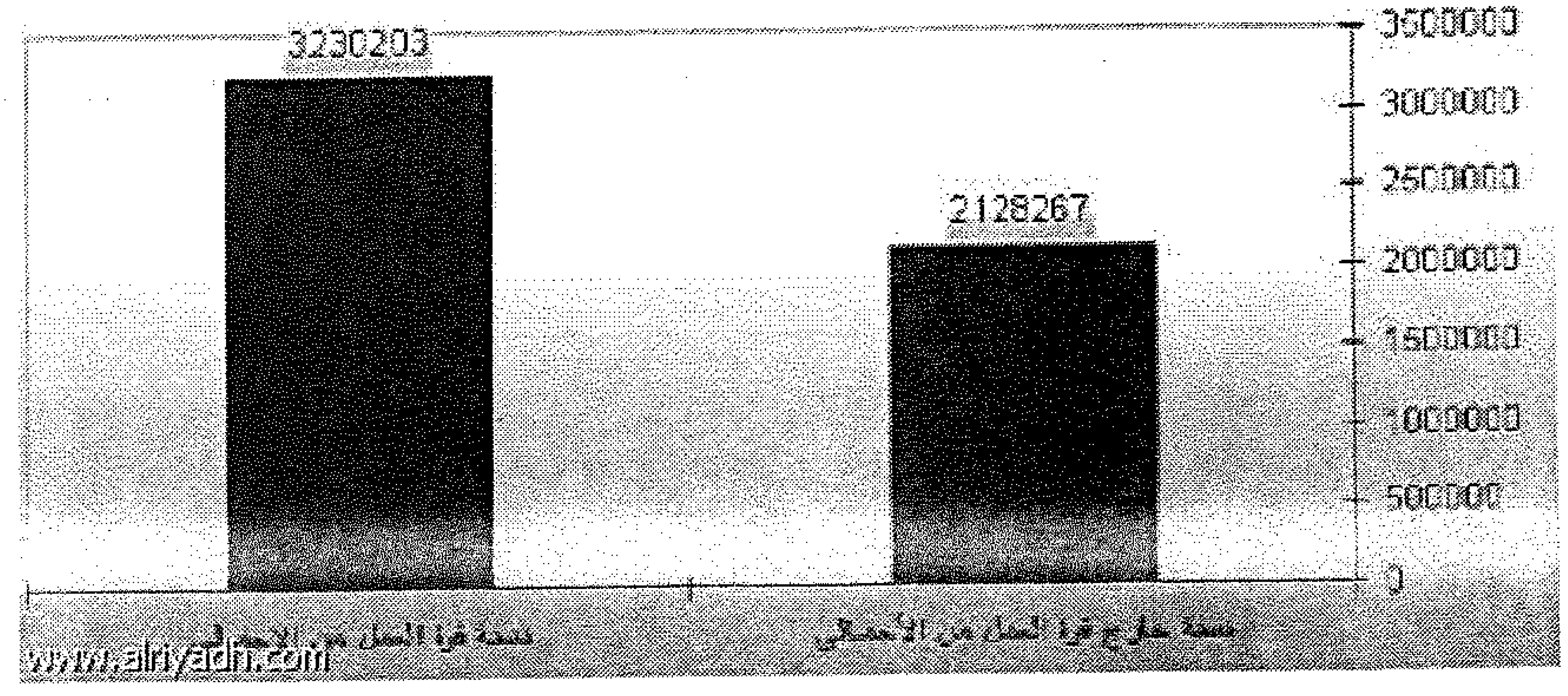
يشكل اقتصاد المملكة أكبر اقتصاد للسوق الحرة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا حيث تحتفظ المملكة بحصة قدرها 25 ٪ من الناتج المحلي الإجمالي لتلك الدول مجتمعة، ويمثل النفط العصب الرئيسي للاقتصاد السعودي حيث تحتل المملكة المرتبة الثانية عالمياً في احتياطي البترول والأولى في الإنتاج والتصدير وتمتلك 25 ٪ من إجمالي الاحتياطي العالمي للبترول، وللمملكة موارد طبيعية أخرى من المواد الخام الصناعية والمعادن مثل بوكسيت والحجر الجيري والجبس والفوسفات وخام الحديد، وحقق الاقتصاد السعودي في نهاية يوليو عام 2014م / 1435 هـ المركز الثالث كأكبر اقتصاد عالمي في اجمالي الأصول الاحتياطية حيث بلغ اجمالي الاحتياطات بما فيها الذهب 738 مليار دولار بعد الصين واليابان، واحتل أيضا المركز الثالث عالميا في فائض الحساب الجاري حيث بلغ فائض الحساب 132 مليار دولار بعد ألمانيا والصين، ويصنف الاقتصاد السعودي ضمن أكبر 20 اقتصاد في العالم .

يتبع اقتصاد المملكة على نظام آليات السوق الذي يقوم على العرض والطلب وعلى المنافسة ولا توجد قيود على عمليات الصرف الأجنبي،كما لا يوجد حظر أو قيود كمية على الواردات من السلع باستثناء عدد قليل من السلع الممنوع استيرادها لأسباب شرعية أو تتعلق بالأمن القومي وحماية الصحة العامة للمواطنين، وتتسم التعرفة الجمركية على الواردات بالانخفاض بل وتعفى بعض السلع الأساسية المستوردة من الرسوم الجمركية. يتكون النظام المالي للمملكة من البنك المركزي (مؤسسة النقد العربي السعودي) والمصارف التجارية ومؤسسات الإقراض المتخصصة وسوق الأوراق المالية تداول الذي يبلغ رؤوس أموال شركاته في أكتوبر من عام 2014م / 1435 هـ 122 مليار دولار بينما تبلغ قيمتها السوقية 584 مليار دولار،بلغ إجمالي قوة العمل في المملكة وفقا لنتائج مسح مصلحة الاحصاءات العامة والمعلومات خلال شهر يونيو من عام 2013م / 1434 هـ أن قوة العمل الوطنية

بلغت 5.339 مليون فرد،منهم 4.251 مليون فرد من الـذكور أي مـا يمثـل 79.6 في المئة، فيما بلغ إجمالي عدد المشتغلين السعوديين 4.717 مليـون فـرد يمثلـون 88.3 في المئة من قوة العمل منهم 3.989 مليون فرد من الذكور أي ما يعـادل 84.6 في المئـة، في حين بلغ عدد المتعطلين السعوديين 622.533 فردا يمثلون 11.7 في المئـة مـن قـوة العمل منهم 261.392 فردا من الذكور فيما الإنـاث يمـثلن 361.141 فـرد، ويبلـغ إجمالي العمالة الوافدة عام 2013م / 1434 هـ ما مجموعة 9.1 مليون وافد،وبـذلك تصنف المملكة في المرتبة الرابعة بعـد الولايـات المتحـدة وروسـيا وألمانيـا في اسـتقدام العمالة على مستوى العالم

فالبطالة تعد من أهم المشكلات الاقتصادية التي تواجه الحكومة السعودية وتحاول في ايجاد حلولا لهذه المشكلة لذلك قامت بدراسة أسباب ظهورها وحلها، وذلك لوصول البطالة لمعدلات عالية جداً تكاد تكون خطيرة أو قاتلة للمجتمع،وذلك لما سوف يلحقها من جريمة ومخاطر اجتماعية أخرى، ويوضح الجدول التالي هذه المعدلات العالية من البطالة بين أبناء المجتمع السعودي لمن هم في قوة العمل.

شكل رقم (6):حجم البطالة في السعودية لمن هم في قوة العمل ، (58)



المصدر:إبراهيم الزين،2007م ، جريدة الرياض

يلاحظ من الشكل رقم (6) السابق الذكر أن نسبة الأشخاص ممن هم في سن العمل ويعانون من البطالة نسبة عالية جداً، حيث تصل إلى 2128267 شخصاً، مما يعني أن هنالك بطالة عالية جداً، وتمثل مشكلة كبيرة.

من ماهو ملاحظ أن نسب البطالة عالية جداً بين الجنسين، حيث أن هذا يدل على أن سوق العمل لا يستوعب هذا العدد من الأيدي العاملة من ما يتوجب التدخل بإيجاد حلول لعلاج مثل هذه الظاهرة المرضية المتفشية في المجتمع،لذلك بدأت الدولة بالتوجه إلى الاهتمام بالمشروعات الصغيرة.

اسباب البطالة في المملكة العربية السعودية

إن أهم أسباب البطالة في المملكة العربية السعودية هي :(59-ص62)

1. وجود خلل في ميزان العرض والطلب لصالح العمالة الوافدة في سوق العمل السعودي، حيث تسجل البطالة نسبة 10.5 بالمائة في السعودية التي يعيش فيها أكثر من ثمانية ملايين عامل وافد، يعمل أكثر من ستة ملايين منهم في القطاع الخاص، وتصل تحويلاتهم السنوية إلى 100 مليار ريال (26.6 مليار دولار) سنوياً.
2. توضح معلومات من وزارة العمل السعودية أن الزيادة في الطلب على العمالة خاصة الوافدة في المملكة تقدر بحوالي 5 في المائة سنوياً.
3. كما توضّح غياباً شبه كامل لمؤسسات فاعلة متخصصة باستقطاب وتوجيه وتأهيل ومتابعة الكفاءات الوطنية التي لها رغبة للعمل بالقطاع الخاص السعودي.
4. تركيز السياسة الحكومية في الاقتصاد السعودي على تحقيق النمو الاقتصادي بالدرجة الأولى بغض النظر عن نسبة مساهمة العمالة الوطنية في سوق العمل.

5. استمرار المجتمع السعودي في الاعتماد على العمالة الوافدة في معظم الأعمال.
6. القيم الاجتماعية السائدة كاحتقار العمل المهني والإقبال على وظائف محددة.
7. عدم الثقة في إمكانات العامل السعودي.

وهنالك من يرى أن البطالة نتجت عن "ضعف التخطيط وغياب التنسيق بين منظومة العمل بقطاعيه الحكومي والخاص كما يضاف إلى ذلك:

1. الانفجار السكاني، والذي أدى إلى تزايد أعداد الخريجين والخريجات من الثانوية العامة خلال العقود الثلاثة الماضية.
2. توقف المشروعات التنموية منذ العام 1990م تقريباً وبخاصة تنمية القرى والمناطق النائية.
3. عدم التوسع في المنشآت الخدمية الحكومية في المدن والقرى رغم أهمية ذلك.

خطط القوى العاملة في المملكة العربية السعودية :

ان تخطيط القوى العاملة ضعيف الحد ما حيث لا توجد خطط مركزة وموجهة توازن بين القوى العاملة ومتطلبات السوق منها، بحيث لا يوجد ربط بين الجهات التعليمية العليا واحتياج السوق من العمالة والقوى العاملة من ما يحدث تكدساً كبيراً في القوى العاملة ذات التخصصات النظرية والعلمية التي أشبع منها سوق العمل في السابق، وندرة حادة ببعض التخصصات العلمية الأخرى مما يوجب العمل على توفير التوازن بين ما يتطلبه السوق (سوق العمل) وبين ما تنتجه المؤسسات العلمية والتعليمة بالدولة. وذلك لتحقيق التشغيل الكامل للقوى العاملة، وبالتالي إيجاد النهضة والنمو الاقتصادي المتكامل، من خلال تشغيل جميع القوى العاملة والقضاء على البطالة، بالإضافة إلى أهمية وجود برامج تأهيلية لأصحاب التخصصات غير المطلوبة بسوق العمل تؤهلهم لتطوير ما لديهم من معرفة ليتناسب مع ما يتطلبه سوق

العمل، ويقضي على البطالة التي يعانون منها،من خلال توظيف تخصصاتهم التوظيف الأمثل في سوق العمل.

العمالة الوافدة وتاثيرها على البطالة :

يلاحظ في المملكة العربية السعودية أنه لا توجد قوانين صارمة تحد من استقدام العمالة، والتي لا تمتلك مهارات أو تخصصات لا تملكها القوى العاملة المواطنة والتي تعاني من البطالة، كما أنه لا توجد سياسة قانونية أو برامج إجبارية لإحلال العمالة المواطنة مكان العمالة الوافدة بالقطاعين العام والخاص، مما يجعل المواطن ينتظر في طابور انتهاء عقود الأجانب وتقاعدهم حتى يجد فرصة للعمل، بل إنّ بعض الشركات والمؤسسات تضرب بقوانين السعودية الحائط وتستمر بالتعاقد مع العمالة الوافدة، وهذا لا يضر بالأفراد ويولد البطالة فقط بل يولد العديد من المشاكل الاقتصادية مع تنامي مستويات التحويلات الخارجية للأجانب.

كما أن الثقة في العمالة المحلية وقدرتها على الإنجاز ضعيفة جداً، حيث لا يزال القطاع الخاص بحاجة لتوعية وتثقيف بأن القوى العاملة السعودية تمتلك المعرفة والخبرة التقنية والسلوكية للقيام بالعمل والالتزام به، دون أن يكون هنالك أي إخفاق أو تهاون من قبلهم، وأن العامل السابق (المواطن) الذي كان لا يرضى بالعمل إلا براتب عالٍ ومكان مريح، أصبح اليوم لديه تفكير أكثر نضوجاً ووعياً ويرضى بأن يعمل بأصعب ظروف عمل من أجل تحقيق ذاته والارتقاء بها.

حيث بدأ العديد من الشباب السعودي العمل في بعض مطاعم الوجبات السريعة كموظفي كاشير، ففي شركة ماكدونالدز للوجبات السريعة بلغت نسبة الشباب السعودي العاملين بها وفق ألإحصائيات الشركة المعلنة 30٪ بمقدار 1000 عامل سعودي على مستوى المملكة، كما اجتاح السعوديون سوق الأعمال الدنيوية

كحراس أمن في بعض القطاعات، حيث كانت هذه الأعمال وغيرها من ما يعد أعمالاً دونية من وجهة نظر الشباب السعودي مستساغة ومقبولة الآن.

كما أن القطاع الخاص قد يفضل العمالة الأجنبية نسبة لتدني مستويات أجورهم، مع العلم أن الكثير من العمالة المحلية أصبحت ترضى بالعمل بعائدات قليلة توازي ما يقدم للعمالة الأجنبية.

بالإضافة إلى أن هنالك من العمالة الأجنبية من يعمل بأجر مضاعف،مما قد يأخذه المواطن في الكثير من الوظائف التي لا تشكو من ندرة العمالة الوطنية للعمل بها، لذلك لابد من إيجاد التوازن بين ما يستقدم من عمالة وما يحتاجه السوق فعلاً، ويعتبر حاجة وندرة تخصصية لا تمتلكها العمالة الوطنية. كما أكد ذلك أحد الخبراء البنكيين، فإن القطاع الخاص يزيد في تعقيد مشكلة البطالة بين السعوديين، بدلاً من المساعدة في حلها،ويتابع أنه في عام 2009، كان الكثير من الشباب السعوديين يكافحون من أجل الحصول على فرص عمل، لكن القطاع الخاص حصل في ذلك العام على 982.420 تأشيرة عمل لاستقدام وتوظيف عاملين أجانب، أي أكثر من ضعف عدد تأشيرات العمل التي حصل عليها هذا القطاع في عام 2005، طبقا لبيانات وزارة العمل. التي تبين أنه فيعام 2009، بلغ عدد الوافدين العاملين في القطاع الخاص السعودي نحو 6.21 مليون عامل من أصل 6.89 مليون عامل -أي 90 في المائة من إجمالي القوى العاملة في هذا القطاع- مما يعني أن هذه النسبة ازدادت بنحو 30 في المائة منذ عام 2006م.(60- ص 56.)

عدم التوسع في المنشآت الخدمية الحكومية في المدن والقرى :

ربما تكون القطاعات الحكومية والخدمية متوفرة في المدن الرئيسية وتخلو الكثير من القرى وبعض المدن الصغيرة من أفرع الوزارات والجهات الحكومية والمرافق الخدمية، وذلك لتوقف المشروعات التنموية بها منذ 1990م، مما يؤدي إلى هجرة

القوة العاملة هجرة داخلية، حيث تتدفق أعداد هائلة من القوى الوطنية سنويا من المدن الصغيرة والقرى والهجر، وذلك للبحث عن فرص للعمل ولقمة العيش، مما يجعل معدلات البطالة في المدن الرئيسة عالية جداً بالإضافة إلى جعلها تعاني من التضخم والازدحام وبالتالي تكون هنالك العديد من المشكلات الاقتصادية وعدم المساواة في الفرص للحصول على الوظيفة، خاصة أن معدل ارتفاع النمو السكاني السنوي قد تزايد ليصل 3٪ سنوياً مقارنة بالنمو الاقتصادي وفقاً لدراسات وزارة التخطيط للدولة 2010م، مما يوجد فجوة وحاجة لإيجاد فرص عمل كافية للشباب لمنع أمراض البطالة الناتجة عن تزايد أعداد القوى العاملة بدون عمل مما يؤدي للجريمة والانحراف والفقر في المدن.

مؤسسات التوظيف الفعالة:

حيث يلاحظ بعدم وجود هذه الموسسات التوظيفية والتي توفر خدمات قواعد بيانات التوظيف والاستقطاب للقوى العاملة وفقاً لاحتياج القطاع الخاص والعام واحتياج القوى العاملة حيث لا توجد سوى مجموعة من المكاتب الفردية الربحية، التي لا تقدم سوى مجموعة من الوظائف المؤقتة والوظائف غير المطلوبة أو التي لا تتطلب أي شهادة أو خبرة بالإضافة إلى أنه لا يوجد قانون يحمي طالبي العمل من استغلال بعض مكاتب التوظيف لهم حيث يأخذ البعض منهم مبالغ مالية كبيرة دون جدوى أو من أجل وظائف مؤقتة.

الجهود المبذولة لعلاج مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية:

إن البحث عن حل جذري لمشكلة البطالة عنصر مهم تبحث عنه العديد من الدول والمملكة العربية السعودية كباقي دول العالم حاولت أن تسن القوانين والأنظمة التي تقوم بالعديد من الأعمال لتطبيق مبدأ (السعودة) وإحلال العمالة المواطنة مكان العمالة الوافدة، إلا أن هذه المجهودات لم تقلل البطالة بصفة كبيرة وذلك لان العديد

من القرارات المتخذة والاقتراحات المتناسبة مع طبيعة بيئة العمل السعودية غير مطبقة بالإضافة إلى عدم توفر الإحصائيات الدقيقة لتنفيذ مشاريع علاج البطالة وإن كانت هنالك بعض الأمثلة والمشاريع التي قد قدمت خدمات لعلاج البطالة من خلال مجهوداتها سواء كانت من خلال القطاع العام أو الخاص إلا أنها لم تحقق ما هو مطلوب فعلا بالقضاء على البطالة بصورة جذرية وواضحة كما أن هنالك العديد من المقترحات التي قدمت لعلاج البطالة والتي نذكر أهم التوصيات والمقترحات التي من خلالها يتم القضاء على البطالة و التي من أهمها :

1. إعادة النظر في نظام الإقامة الحالي بما يسمح بتحرير سوق العمل، ومن ثم رفع تكاليف العمالة الأجنبية لتحقيق توازن العرض والطلب في سوق العمل المحلية.
2. إعادة النظر في النسبة السنوية المخصصة لتوطين الوظائف، بحيث تزيد أو تقل تبعًا لعدد الوظائف المتوافرة وعدد المواطنين المتاح توظيفهم بناء على المعلومات المتوفرة عن عدد مخرجات التعليم العام والجامعي وتخصصاتهم.
3. العمل على تطبيق نظام العمل الجزئي أو ما يسمى بنظام نصف الدوام أو نظام الأجر بالساعة، في القطاع الحكومي.
4. ربط طلب توفير التمويل أو الإقراض لأي مشروع من الصناديق الحكومية بنسبة عادلة لحجم توطين الوظائف عند التشغيل بحيث تضمن فيها الدولة استيعابًا أكبر للعمالة الوطنية.
5. إعادة النظر بنظام التقاعد الحكومي المعمول به حاليًا لدراسة إمكانية الاستغناء عن الموظفين من كبار السن وإحالتهم إلى التقاعد لإعطاء فرص جديدة للشباب الخريجين.
6. تحديد أوقات وساعات العمل والإجازات في الأنشطة الاقتصادية المختلفة للقطاع الخاص كما هو معمول به في الدول المتقدمة،مما يتيح جوَ عمل مناسبًا للعامل يحقق له ولأسرته الاستقرار.

7. العمل على تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور،وذلك لدفع مؤسسات القطاع الخاص لتوظيف القوى العاملة السعودية ذلك أن مستويات الأجور المعروضة في هذا السوق تظل أقل جاذبية.
8. الاهتمام بتدعيم تكوين المنشآت الصغيرة من خلال إنشاء هيئة متخصصة حاضنة للأعمال لتقديم الدعم التقني والتجاري في حزمة متكاملة تدفع باتجاه تعزيزها وتنميتها.
9. إشراك القطاع الخاص في المراجعة المستمرة للمناهج والبرامج واقتراح مسارات دراسية جديدة تلائم الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
10. تكثيف النشاط البحثي في مجال تنمية القوى البشرية وتطويرها بالجامعات والمؤسسات العلمية المختصة. (61-ص10).

كما قدم مجلس الشورى مجموعة من التوصيات التي لابد من العمل بها للقضاء على البطالة والتي من أهمها :

1. أقر المجلس إدراج قياس معدلات البطالة بين المواطنين في الإحصاءات السكانية، وجعل إحصائية التعداد السكاني لعام (2009م) للسنة القادمة،مع تكليف مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات بحصر أعداد العمالة الأجنبية الفعلية، وتصنيفها بصفة دورية لتكون مرجعاً لرسم الخطط المستقبلية لتنمية الموارد البشرية.
2. استحداث هيئة للمنشآت الصغيرة وتفعيل دورها في الاقتصاد والتوظيف، مع التأكيد على أهمية إجراء مراجعة شاملة لخطط وإجراءات توظيف السعوديين في ضوء المتغيرات التي يشهدها الاقتصاد الوطني.
3. قرار يؤكد على إحلال القوى العاملة الوطنية مكان القوى العاملة الأجنبية في المصانع بالجبيل وينبع،إضافة إلى قرار يتعلق بـ (سعودة) وظائف قطاع تجارة الجملة والتجزئة ووضع حد أدنى للأجور.

4. تكثيف برامج صندوق تنمية الموارد البشرية للتدريب والتوظيف بجميع المناطق متضمناً القرار تفعيل اتفاقيات التوظيف التي يعقدها صندوق تنمية الموارد البشرية مع الغير بجعلها ملزمة لجميع أطرافها.
5. قرار يتعلق بمعالجة انتشار المحلات الصغيرة وتوطين وظائف العاملين فيها،وقرار يتضمن تخفيض الضمان البنكي لمزاولة التعقيب على المعاملات في الجهات الحكومية

لاحظنا بان البطالة في السعودية والتي وصلت الى 2128267 شخصا وهذا يعني ان هناك بطالة عالية في السعودية تصل الى نسبة 11.7٪ لو قيست هذه النسبة مع مثيلاتها في بقية دول العالم، وخاصة ان السعودية تعتبر سوقا واعدا لامتصاص البطالة لكثرة المشاريع التنموية الزراعية والنفطية والبتركيمياوية والبحرية والعمرانية فضلا عن السياحة الدينية المتمثلة في الحج والعمرة وعلى مدار السنة كافية لاستيعاب كل البطالة الخ ...

لذا نرى ان التجربة الدنماركية لو قوربت مع التجربة السعوديىة فان نسبة البطالة في السعودية الى اقل من 3٪ كما في الدنمارك كما ذكرنا فان سوق العمل السعودي واعد جدا واكثر من اي بلد اخر في العالم.

الفكر التطبيقي الخاص :

حظيت إستراتيجية البروفسور محمد يونس* لمحاربة الفقر بتقدير العديد من الهيئات والمؤسسات المحلية والدولية عندما منحته العديد من الجوائز التقديرية، كوسام بنغلاديش من الدرجة الأولي عام 1987م، وجائزة الغذاء العالمية عام 1994م، وجائزة "اليونسكو" للتربية والتعليم عام 1996م، وجائزة سيدني للسلام عام 1998م، وجائزة سيول للسلام عام 2006م، وأخيراً جائزة نوبل للسلام لعام 2006م في منتصف فبراير 2007م، حيث نجح البروفسور محمد يونس في تطوير آلية عمل

لمصرف جرامين الذي لا يسعي للربح في محاربة الفقر وايجاد فرص عمل لمن لاعمل له في واحدة من أقل اقتصاديات العالم تواضعاً، بنغلاديش.

البروفيسور محمد يونس أستاذ الاقتصاد السابق في جامعة "شيتاجونج" إحدى الجامعات الكبرى في بنغلاش وحاصل على جائزة نوبل للسلام عام 2006 م،ومؤسس بنك جرامين .Grameen Bank

ولد محمد يونس عام 1940 في مدينة شيتاجونج Chittagong،التي كانت تعتبر في ذلك الوقت مركزًا تجاريا لمنطقة البنغال الشرقي في شمال شرق الهند،كان والده يعمل صائغًا في المدينة،وهو ما جعله يعيش في سعة من أمره فدفع أبناءه دفعًا إلى بلوغ أعلى المستويات التعليمية،غير أن الأثر الأكبر في حياة يونس كان لأمه "صفية خاتون" التي ما كانت لاترد سائلاً فقيرًا يقف ببابهم،والتي تعلّم منها أن الإنسان لا بد أن تكون له رسالة في الحياة.

لم ينحصر تنفيذ إستراتيجيته الفريدة في قطاع القروض الصغيرة عن طريق مصرف جرامين فحسب، وإنما تعدته لتشمل سبعة عشرة منشأة تنموية غير ربحية تسعي في مجملها إلي محاربة الفقر في بنغلاديش وتحقيق التنمية المستدامة. جرامين (Grameen) باللغة البنغالية تعنى الريف أو القرية، أى أن الاسم الرسمى للبنك هو بنك القرية بدأه محمد يونس عام 1976 بهدف اختبار إمكانية تصميم نظام تمويلى يقدم الخدمات البنكية لفقراء الريف، بما يجنبهم استغلال المرابين، ويتيح لهم فرص العمل الذاتى بما يتناسب مع ظروفهم الاجتماعية، والانتقال بهم من معادلة (دخل منخفض ـ ادخار منخفض ـ استثمار منخفض) إلى معادلة (دخل منخفض ـ توفير ـ استثمار ـ دخل أكثر) وقد بدأ المشروع فى قرى قريبة من الجامعة التى يعمل بها دكتور محمد يونس لمدة ثلاث سنوات ثم توسع بالتدريج، قبل أن يتحول إلى بنك مستقل فى أكتوبر عام 1983 وفى هذا التاريخ، كان عدد الفروع 86، وعدد القرى التى يعمل بها 1249 قرية، وعدد الأعضاء 58 ألفا و320، والقيمة التراكمية

للقروض المقدمة نحو 195 مليون تاكا (عملة بنجلاديش) وحاليا، وصلت فروع البنك إلى 2517 فرعا تغطى 82.312 قرية، وعدد الأعضاء نحو 7.5 مليون، وقيمة القروض نحو 387 مليار تاكا، أى ما يوازى نحو 7 مليارات دولار، كما أن عدد العاملين فى البنك وصل إلى 24.489 موظفا تتميز البيئة الاقتصادية للفقر على صعيد استخدام الخدمات المالية بالعمل فى ظل اقتصاد الحد الأدنى من حيث الإنتاج والاستهلاك والتجارة والمبادلات والادخار والإقراض وضآلة الدخل المكتسب من ناحية، ومن ناحية أخرى وجود درجة عالية من المخاطرة وعدم الأمان بحكم الظروف السابقة، مما قد يؤدى إلى توقف مصدر الدخل بالنسبة للعمالة اليدوية بسبب ظروف مرضية طارئة أو نفقات علاجية عاجلة أو السرقة أو الموت، وعدم ضمان شروط التشغيل وصعوبات تنفيذ التعاقدات أو الاعتبارات الخاصة، بما يترتب على الظواهر الطبيعية، مثل الفيضانات، أو الظروف الاقتصادية الحرجة مثل الأزمات فى ظل هذه البيئة، كيف تمكن بنك القرية من العمل؟ وما هى المصادر التى اعتمد عليها لتوفير التمويل اللازم لنشاطاته؟ وكيف تغلب على درجة المخاطرة العالية عند التعامل مع هذه الفئات محدودة الدخل؟ تتمثل نقطة البدء فى الفلسفة التى بنى عليها العمل فى البنك والتى تنطلق من أن توفير التمويل للفقراء هو حق من حقوق الإنسان، وأن الفقراء يحتاجون لمن يساعدهم ليساعدوا أنفسهم بعيدا عن الهبات والتبرعات لكى يعتمدوا على أنفسهم فى المستقبل عبر التوظيف الذاتى الذى يولد دخلا وأن يتم التعامل معهم بثقة تامة بعيدا عن جوانب التهديد ومصادرة الضمانات وغيرها من الأساليب التقليدية التى تتبعها البنوك العادية ويتطلب ذلك خلق بدائل لتلك الأساليب لضمان استمرارية البنك ومن هذه البدائل الأسلوب الجماعى كضمانة للحصول على القرض وسداده، حيث يشترط للحصول على القرض أن يكون العميل عضوا فى جماعة تتكاتف فيما بينها لضمان السداد حيث إن الالتزام بالسداد

يزيد من فرصهم فى الحصول على قروض أخرى بينما يقلل التقاعس من هذه الفرص كما انه يوزع العبء على المجموع وليس على فرد (63)

يتميز مصرف جرامين بعدد من السمات التي تميزه عن غيره من المصارف وهي:

مشروع اقتصادي ذو أهداف اجتماعية خالصة.

فهو مصرف ذو رأسمال يقارب 500 مليون تكا أي حوالي 12.5 مليون دولار، يقوم باستثمارها في إقراض العملاء لتمويل مشروعاتهم الاستثمارية الفردية، ولتمويل مستويات مختلفة ومتصاعدة من الاستثمارات المشتركة، بداية بمستوى المجموعة وانتهاء باستثمار المصرف في عدد من المؤسسات على المستوى القومي.

أما الأهداف الاجتماعية فتتضح مما يلي:

1- الفئة المستهدفة: هي فئة أفقر الفقراء: Poorest of the poor التي وضع لها محددان اثنان،هما:

أ- أن يكونوا Landless أي لا يمتلكون أراضي زراعية كحد أدنى،أو تقل حيازتهم عن نصف فدان من الأرض كحد أقصى.

ب- أن يكونوا Assetless أي أن قيمة ما لديهم من ممتلكات لو بيعت لما اشتري بقيمتها فدان واحد. وهذا الأمر مناقض تماماً لسياسة سائر البنوك التي لا تتعامل مع الفقراء، لأنهم لا يملكون الضمانات المالية التي تشترطها البنوك عادة.

2- تعامل المصرف مع عملائه: عملاء المصرف من المقترضين من فئة أفقر الفقراء يمتلكون الآن 94٪ من أسهم المصرف،وهم كذلك أعضاء في مجلس إدارة المصرف وبذلك يستحقون أرباح المصرف عن استثماراته، وأيضاً يشاركون وبقوة وعلى أعلى مستوى في صنع القرار داخل المصرف.

3- القرارات الستة عشرة: وهي تلك القرارات التي اتخذت في ورشة العمل القومية وهي تعد دستور التنمية الاجتماعية داخل المصرف، حيث يطلب من كل عضو (أي عميل) في المصرف أن يحفظها ويطبقها.

4- وتتضمن القرارات تعهداً بمبادئ عامة مثل الانضباط، الوحدة، الشجاعة، الدأب ورفض الظلم للنفس أوللآخرين والتعاون وبخاصة في أوقات الشدة. كما تحض القرارات على الحرص على الالتزام بنظافة البيئة والأطفال، والحرص على مبادئ الصحة العامة باستعمال المياه النظيفة أوتطهير المياه المتوفرة وكذا استعمال المراحيض الصحية والحرص على الطعام الصحي المتمثل في الخضراوات إضافة إلى إدخال التمرينات الرياضية في اجتماعات المراكز كما تحض على تعليم الأبناء وتكوين أسرة صغيرة، وإصلاح المسكن الخرب والسعي لبناء مسكن جديد وتتضمن القرارات كذلك حثاً على تنمية الموارد من خلال الزراعة والاستثمارات المشتركة، وعلى تقليل النفقات، وتتضمن القرارات كذلك نهياً عن عادة اجتماعية مرذولة وهي ما يعرف بالدوري (Dowry)،وهو مبلغ من المال تدفعه المرأة في بنغلاديش للرجل الذي سيتزوجها فيما يشبه المهر.

اذن في هذا السرد للفكر التطبيقي للبرو فسور محمد يونس ومصرفه بنك القرية (grammen) نفهم بان التطبيق هو حالة اجتماعية بحته وهي :

أ- مساعدة العوائل ذات الدخول الواطئة وذلك بتسليفهم مبالغ لاجل تنفيذ بعض المشاريع الصغيرة كالفلاحة والعمل اليدوي الريفي او مساعدة العوائل التي هي بحاجة الى مبلغ من المال للحاجات الاجتماعية .

ب- هذه التجربة التطبيقية ادت الى امتصاص البطالة في دولة مثل بنغلادش (الفقيرة جدا) حيث ان مشروع انشاء مصارف كرامين، حيث وصل اعدادها في الوقت الحاضر الى اكثر من 2517 مصرفا كمشروع خاص فاستطاع ان يجد العمل لحوالي 25 الف موظفا. وهو عدد لايستهان به في دولة مثل بنغلادش.

وهذه التجربة فريدة ومبتكرة ومثالية ولها مقاربات مثالية لو اتبعت الدول الاخرى في العالم الثالث للحد من البطالة وبناءا على ماتم ذكره في المقاربات المثلى للحد من البطالة، نضع الملاحظات التالية :

1. قبل كل شيء لايتم حل مشكلة البطالة في الدول النامية بشكل عام والعربية بشكل خاص الآ من خلال خلق وتنمية وتشجيع القطاع الخاص في جميع مجالاته بغية توفير فرص عمل للعاطلين عن العمل وذلك من خلال الأستفادة من التجارب المتطورة والناجحة في الدول الأوربية وخاصة في الدانمارك والتي تم عرضها بأسهاب، ان مشكلة البطالة في الدول النامية، ومن ضمنها الدول العربية، هي مشكلة معقدة لاتحل في ظل السياسات الاقتصادية والتنموية فيها، وهنا نذكر بان الدول المتقدمة قد حدة من مشكلة البطالة في تشجيعها للقطاع الخاص ضمن الفكر الليبرالي الاقتصادي، ان هذا التشجيع للقطاع الخاص في الدول النامية غير واعد في الوقت الحاضر مالم يتم الاهتمام الجدي في هذه القطاعات الخاصة بحيث توفر فرص عمل للعاطلين عن العمل، وان التجربة الدنماركية هي خير مثال يمكن الاقتداء بها من قبل هذه الدول.
2. بالامكان ان نضع وضمن المقاربات المثلى حل امثل للحد من البطالة وذلك بتشجيع كافة الجهات التي لها علاقة بالعمال، الدخول الى سوق العمل وامتصاص البطالة وبحيث تقلل نسب البطالة الى الحدود الدنيا لها.
3. ان المقاربة المثلى في المبحث الثالث فهي التجربتين الدنماركية والفكر التطبيقي، تعتبران مثاليتين للاخذ بها وتطبيقها في الدول النامية التي تعاني من البطالة.
4. اما التجربة السعودية فهي فقيرة ويجب عليها ان تتبنى مقاربة مثلى كما ذكرنا في 1و2 اعلاه.

هكذا تستطيع المقاربات بعضها الى بعض بالقضاء او الحد من البطالة ومشاكلها ونتائجها السلبية على المجتمع و الدولة والتي تلعب دورا سلبيا في كل مفاصل الحياة، وما المشاكل التي تحدث في معظم الدول في العالم من قتل الارهاب والسرقات مردها البطالة والفقر الذي يلحقهم فيما بعد، فالبطالة داء يجب القضاء عليها.

الخاتمة

أ- الاستنتاجات : conculosions

من خلال الدراسة من الناحية النظرية وتجارب الدول المختلفة فقد تم التوصل الى الأستنتاجات الآتية :

1. احتل موضوع البطالة حيزا مهما في العالم الراهن كونها تمثل افة اجتماعية لها اذرعها القاتلة في المجتمع.
2. البطالة هي حالة عدم استطاعة الفرد للحصول على عمل لمواجهة متطلبات حياته بسبب البطالة المستشرية وعزوف الشركات في فتح ابواب العمل.
3. والعاطل عن العمل هو عدم استطاعة الشخص للحصول على عمل له مع رغبته في العمل ومنظمة العمل الدولية (ILO) تعرفه بانه كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الاجر السائد ولكن دون جدوى.
4. الجهات التي تستطيع قبول العمل هم الجهات الحكومية اي القطاع العام وشركاته المتعددة والتي تعمل ضمن الانتاج والربحية.
5. القطاع الخاص هو احد الانظمة الاقتصادية يختص بتقديم خدماته الانتاجية والمادية والخدمية الى افراد المجتمع من خلال الانتاج الذي يكون ملكيته لشخص او عائلة معينة او مجموعة من الاشخاص تربطهم مصالح مشتركة في زيادة الانتاج.
6. القطاع الخاص يتفاعل مع عوامل الانتاج المختلفة وضمن المجموعات التالية :
   - الموارد البشرية والتي تتضمن القوى العاملة.
   - المواد الرأسمالية الثابتة والمتغيرة.

- الموارد الطبيعية التي تشمل الارض وما فوقها وتحتها.

1. لقطاع الخاص في النظرية الاقتصادية وهي كالاتي :

أ- النظرية الكلاسيكية عبارة عن عامل اقتصادي تتمثل اهدافه في تعظيم الربح هي اهم متطلباته فتتمثل في القدرات التكنولوجية والفنية.

ب- مدرسة شيكاغو بانه القطاع الذي يقوم بالاستثمار وزيادة الانتاج.

2. القطاع الخاص له دور مهم في تنمية الموار المالية للدولة وبناء اقتصاد يعتمد علية وعملية الحد من البطالة وكما يقوم بدعم النشاط الاقتصادي.

3. يجب على الدولة دعم القطاع الخاص باسلوبين :

أ. ديمومة العمل في القطاع الخاص.

ب. ابعاده من الافلاس والفشل.

4. القطاع الخاص في نظر صندوق النقد الدولي يمثل جوهر العملية الاقتصادية والانتاجية وكذلك ضمن استراتيجية تبعد تدخل الدولة في بعض الانشطة الخارج عن عمل الدولة وهذا التعريف او المفهوم تتفق عليه العديد من المؤسسات الاقتصادية والمنظمات الدولية وفي نفس الوقت القطاع الخاص عبارة عن اعطاء الفرد كامل الصلاحية والامكانية في الملكية في ادار شؤون الانتاج كما ونوعا واداريا وماليا.

5. القطاع الخاص يساهم بشكل فعال في التنمية الاقتصادية الوطنية ويزيد من الدخل القومي من خلال المساهمات الضريبية الداخلية والخارجية.

6. القطاع الخاص كمثله من المؤسسات الانتاجية له مشاكل ومعوقات في سير عمله وهذه المعوقات هي :

أ- قلة الايدي العاملة الفنية يطلبها القطاع الخاص لتسيير العملية الانتاجية بشكل افضل.

ب- باثر سياسة الشركات الخاصة على الايدي العاملة يخلق نوعا من الظروف المعاكسة لرغبات العمالة وفي هذه الحالة لايؤدي العمال كفاءتهم المطلوبة من الشركة والعملية الانتاجية.

ج- ان عملية الخصخصة لانتقال الشركات العامة المملوكة للدولة الى قطاع الخاص مملوكة للافراد او العوائل تخلق نوع من استعراض عام لعمل الشركة ومحاولة تقليص مدخلات بعض عوامل الانتاج اي تقليل المدخلات (Input) وزيادة المخرجات (Output) مما يسبب تسريح اعداد كبيرة من العمال اللذين لاحاجة لهم من قبل الشركات الخاصة.

7. هناك تجارب عديدة للدول التي تعاملت بالخصخصة مثل مصر وبولندة والاردن وبريطانيا

8. والولايات المتحدة الامريكية كل هذه التجارب وخاصة في الدول المتقدمة اعطت ايجابية العمل، اما في الدول النامية فهناك مشاكل وصعوبات عرقلت عملها في البداية لكنها مازلت قيد التقدم البطئ.

9. الاداء بعد الخصخصة للشركات العامة شهدت اداءا مغايرا من حيث الجودة والرداءة وقد شملت الدراسات بان الدول الكبرى قد نجحت حتى في خصخصت الشركات المولدة للكهرباء بينما في الدول النامية فان تلك الشركات المولدة للكهرباء فشلت في مسؤولياتها تجاه المجتمع لذا ارجعت الى القطاع العام مرة اخرى

10. نستخلص من التجربة الدنماركية ان الحكومة تتعامل مع الافرادعلى ان العمل هو اجباري لكل فرد قادر على العمل وفي سن العمل، وفق ضوابط

وقوانين وبدعم حكومي عادل لمختلف فئات المجتمع. (ويمكن ان نمثله بقوانين كثير من البلدان التي تتعامل مع الافراد من جانب التجنيد العسكري الالزامي).

11.من خلال المعرفة الشخصية للباحث، هي عدم وجود قاعدة للبيانات في الدول النامية والمتخلفة عن الافراد وسكان المجتمعات النامية والمتخلفة وعليه وفي ظل النظم الديمقراطية لابد من وجود قاعدة للبيانات عن الافراد دون الخوف من استخدامها للقمع السياسي والفكري.

بالتالي فان القطاع الخاص يلعب دور اكثر في امتصاص البطالة من خلال تلك القاعدة من البيانات.

التوصيات: Recommendations

من أهم التوصيات التي يستمد جلها من نتائج الدراسة هي الآتي :

1. أن عملية الانتقال من مرحلة القطاع العام الى القطاع الخاص (اي الخصخصة) هي عملية تحويلية سلمية لو اتبعت باسلوب مرن وصحيح لانها سوف ترفع من ادارة الدولة لبعض مفاصلها التى لاحاجة للدولة فيها وتتيح المجال للشركات العامة في الدولة للعمل بكفاءة عالية مثل الجامعات والمستشفيات والمدارس والتعليم على ان يتم الانتقال بعقلانية وتسليم تلك الشركات العامة الى جهات فنية متمثلة فبادارة الشركات المختصة والحفاظ على العمالة الموجودة داخل الشركة وزيادة كفاءتهم في الاداء.
2. على الحكومات اجراء دراسات جدوى اقتصادية رصينة في حالة الخصخصة وعدم الاستهانة بالشركات العامة وانتقالها الى القطاع الخاص بدون حصول الجدوى الاقتصادية الايجابية مما تخدم عملية حسن الانتاج وكفاءة الاداء مستقبلا لكل الطرفين ادارة الشركة الخاصة وعمالها الموجودين.

3. العمال كشريحة اجتماعية يجب الحفاظ عليها وعدم الاستهانة بهم وتسريحهم من العمل والذي يسبب ازمات اقتصادية وسياسية في البلد.
4. لبناء مجتمع سليم من الامراض والعاهات النفسية على الدولة ابعاد شبح البطالة واثارها المترتبة في تلك الافة والدولة مسؤولة عن ذلك بعمل برامج متكاملة تشتمل القطاع الخاص وشركاته والعمال واعدادهم في سوق العمل وتصنيفهم تصنيفا علميا وجعلهم في بنك المعلومات الخاصة بالعمال واستخدامهم عند الحاجة لدى الشركات الخاصة والعامة.
5. محاولة الدولة الجادة بالحفاظ على الشركات الخاصة وابعادها من الافلاس او الفشل ودعمها باستمرار باعانات مالية ان ارادت وكذلك بالمشورة الفنية والتسهيلات الائتمانية او الضريبية وبذلك نحافظ على مجموع العمالة في تلك الشركات الخاصة ودون الافراط فيهم وزجهم في دورات تدريبية فنية مستمرة داخل وخارج الدولة وكذلك زيادة كفاءة ادائهم.
6. الحفاظ على العمالة الوطنية الموجودة ودعمهم بكل متطلبات العمل الفنية وذلك عن طريق التوعية والثقافة وحب العمل والحفاظ على الانتاج المتميز لصالح المجتمع مما تزيد الانتاجية وجودة السلع وتقبلها من المجتمع بل وزيادة الاستهلاك مما يعني زيادة في المدخلات من العمالة الوطنية.
7. عدم الاعتماد على العمالة الاجنبية في الانتاج الوطني للسلع والخدمات فان ذلك يخلق نوعا من عدم الارتياح لدى العمالة الوطنية والى حفظ في كفاءة الاداء والانتاجية عندما يرون بان مستحقات هؤلاء اكثر من مستحقاتهم الشهرية.
8. من خلال المقاربات المثلى في الدراسة ، يمكن التوصية بما يلي :

أ- المقاربة الاولى: في الحفاظ وتحسين العمل والاداء للشركات الخاصة ووقد تم محاولة جعل الشركات الخاصة او القطاع الخاص حاضنة حقيقية للعمال والحفاظ عليهم وياتي هذا الاسلوب في باب زيادة الانتاج السلعي المادي والخدمي والذي يقرب

الانتاج الى المجتمع ويرغب به نفسيا ومنفعيا وجودة هذه الزيادة في المخرجات للشركات الخاصة ستؤدي بها الى المقارنة في استخدام العمالة بشكل عالي لانهم اداة في تنفيذ الانتاج وبشكل جيد ونوعي وكمي اذاً كلما زادت الشركات الخاصة من كفاءتها الانتاجية وزيادة الانتاج كانت الحاجة الى العمال الفنيين اكثر واعلى اي ان العملية الانتاجية.

المدخلات ...الانتاج ← ...المخرجات ← التوزيع

تكون معادلة ذات شقين زيادة المخرجات وتوزيعها بشكل كبير يعني زيادة المدخلات بحيث ان العمال يكونون جزء كبير من المدخلات بحيث ان العمال يكونون جزء كبير في المدخلات التي تتكون ايضا اجورهم ونفقات الشركة ان هذه المقاربة جديرة بالاهتمام من قبل الشركات الخاصة وعلى الدولة الرعاية لها في البقاء والديمومة والنجاح.

ب- المقاربة الثانية: تشمل العناية والحفاظ وتطوير العمالة الوطنية والتي سوف تلبي احتياجات الشركات والعمالة الوطنية يجب ان تقابل او ان تواجه متطلبات الشركات الخاصة من الناحية الفنية وزيادة الكفاءة في الاداء والانتاج ونفع هذه العملية الجهات التالية.

- الشركات الخاصة نفسها حيث تبادر باقامة الدورات التطبيقية والفنية للعمال العائدين لكل شركة داخل وخارج الشركة او في خارج البلد بهدف زيادة مهاراتهم الفنية وحسن زيادة كفاءة الاداء.
- دور الدولة في المقاربات المثلى هو على الدولة وضع برامج خاصة باعداد الكوادر الفنية للافراد ضمن الدراسات الجامعية او المعاهد التطبيقية الفنية او دورات اعداد العمال المؤهلين وهؤلاء يكونون خزين الدولة في ضمهم الى مواقع العمل كما احتاجوا اليهم.

- العمالة نفسها حيث على الفرد كي يعمل وبحسب ظروفه المادية والمعنوية علية باعداد نفسه دراسيا بمختلف انواعه الجامعية او الوسطية في المعاهد الفنية وغيرها ومنها نستطيع اعداد جيل واعي ومثقف ومبتكر وذكي تحتاجهم الشركات الخاصة اوغيرها.

بهذه المقاربات بامكاننا تقليل البطالة في بلد ما اذا اعددنا شركات منتجة جيدة وعمال مهرة يساهمون في زيادة الانتاج بشكل كبير لصالح الشركات الخاصة.

الخلاصة

كما هو معلوم ان القطاع الخاص وبمعاونة القطاع العام له الدور المهم في استيعاب الافراد وادخالهم سوق العمل وابعادهم عن المشاكل التي تواجههم وقد يصل الى الادمان على المخدرات والجرائم الاخرى، وماله من رفع من رفاهية المجتمع من خلال توفير الفرص اللازمة للعمل، فدخول التكنولوجيا الى السوق ادى الى الاستغناء عن الكثير من العاملين وهذا ما سبب ارباكا للدولة ومن هنا بدأت الحكومات باتخاذ اجراءات وقوانين لدعم القطاع الخاص سوى ماديا او من خلال وضع قوانين ضريبية داعمة للقطاع الخاص، وعلى هذا الاساس تطرق الكثير من المختصين في هذا المجال حول اهمية القطاع الخاص في ديمومته.

وتاتي اهمية البحث هذا من خلال مايقوم به القطاع الخاص من استيعاب الايدي العاملة والحد من البطالة، وكبر حجم المشكلة الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه البلدان المتطورة والمتخلفة على حد سواء، مما أستوجب الأمر بأظهار القطاع الخاص كونه قوة فاعلة في التنمية الأقتصادية للبلد.

اما الهدف من الدراسة هي التعريف بالاهمية الكبرى للقطاع الخاص و في ايجاد وسائل لدعم هذا القطاع. وابراز تبعات استفحال البطالة واثرها الاقتصادي والاجتماعي، واظهار المشاكل التي تواجه القطاع الخاص من جانب التمويل والتاهيل العلمي لاصحاب القطاع الخاص وارباب العمل في كيفية ادخال التكنولوجيا دون الاستغناء عن الكثير من العاملين فقد تم التطرق في الفصل الاول الى مفهوم القطاع الخاص واهميته في النشاط الاقتصادي، بالاضافة الى الاساليب الحديثة في كيفية دعم وتطوير القطاع الخاص وفي دول مختارة اما الفصل الثاني فقد تناول البحث الاثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبطالة مع ذكر مفهوم البطالة ومراحل تطورها.

اما الفصل الثالث فقد تم التركيز على اهمية ودور القطاع الخاص في وجود حلول ومعالجة مشكلة البطالة والمعوقات التي تواجهها والعمل على الحد من من استشراءها، وتناول الفصل ايضا المقاربات النموذجية والمثلى في دور القطاع الخاص للحد من البطالة وحدد بدول مختارة (العربية السعودية، كدولة نامية. والدنمارك من الدول المتقدمة، بالاضافة الى تجربة بنك القرية) .

وخلاصة القول يمكن من خلال الأستنتاج ان القطاع الخاص هو احد الانظمة الاقتصادية التي تقوم بتقديم خدمات انتاجية ومادية ، وان النظرية الاقتصادية عرفته انه عامل اقتصادي. برغم ان هدفه الربح غير انه يقوم بمهام كبرى في دفع التنمية من خلال استيعاب الايدي العاملة، وكذلك تحدثت المنظمات الدولية عنه باعتباره هو جوهر العملية الاقتصادية، وان تجارب الدول سواء كانت متقدمة او متخلفة قي تعاملها مع القطاع الخاص ادى الى نتائج سليمة، ومن خلال هذا البحث تظهر ان عملية التحول من القطاع العام الى الخاص هي عملية سليمة ويجب ان تتم باسلوب مرن ومقنن ومدروس وعلى الحكومات اتخاذ اجراءات جدية في دعم القطاع الخاص، وان العاملين في القطاع الخاص هم شريحة مهمة في المجتمع يجب الأهتمام بهم من خلال تاهيلهم العلمي والنفسي لمواجهة التقلبات الاقتصادية وعدم تسريحهم عند ظهور هذه الازمات.

اما من خلال المقاربات المثلى هي الحفاظ وتحسين الاداء للشركات الخاصة، والحفاظ على العمالة الوطنية. وعليه لابد من ألأخذ بكل ماهو من شأنه ناجحاً وفاعلاً لمعالجة مشكلة البطالة والتي تم عرضه في المقاربات للدول التي تم عرض تجاربهم في مجال موضوع البحث والذي تتناسب مع الواقع الأداري والأقتصادي والأجتماعي للدول النامية.

الملاحق

ملحق رقم 1

نموذج لاعلان عن شركة تشغيل عمال

تعلن شركة Pilvikar عن وجود وظائف شاغرة في بعض المجالات والاختصاصات



شركة Pilvikar/Aps

شركة دنماركية بادارة عراقية لتوظيف العمال من جميع الجنسيات وبخاصة للناطقين بالغة الدنماركية او السويدية او الانكليزية .

تعلن شركة Pilvikar عن وجود وظائف شاغرة في المجالات والاختصاصات التالية:

1. الرعاية الصحية والاجتماعية. Social -og Sundheds Hjælper, Sygehjælper, Assistent eller sygeplejerske.
2. قطاع الخدمي مثل التنظيف في كافة المجالات والعمل في توزيع البريد. Service og rengøring.

3. قطاع النقل والتخزين.Lager, Logistik & Transport

4. قطاع المعامل و بكافة الاختصاصات.Industri & Produktion

ولمزيد من المعلومات الرجاء الاتصال على الارقام التالية:

- 35245886 -35245893

مواعيد الدوام من الاثنين الى الجمعه واوقات الاتصال من الساعة العاشرة صباحا حتى الساعة الرابعة بعد الظهر. او زيارة موقعنا على الشبكة العنكبوتية www.pilvikar.dk

ملاحظة للعمل في كل المجالات الصحية والاجتماعية يشترط الشهادة او الخبرة.

المراجع

1. ابو علي. محمد سلطان، هناء خير الدين، الاسعار وتخصيص الموارد، دار الجامعات المصرية، الاسكندرية 1972م.
2. الجاسم. خزعل مهدي، الاقتصاد الجزئي، مطبعة جامعة بغداد 1990م.
3. الحسناوي، كريم مهدي.(المدخل الاقتصادي الدولي) مطبعة التعليم العالي بغداد 1987م
4. الحسناوي، كريم مهدي. مبادئ علم الاقتصاد. بغداد. المكتبة القانونية 2007م.
5. العساف، احمد عارف. سياسة الخصخصة واثرها على البطالة والامن الوظيفي.
6. ابراهيم الدعمة. دكتور (التنمية البشرية والنمو الاقتصادي) دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت لبنان، 2002م.
7. اشرف منصور. دكتور. الليبرالية الجديدة جذورها الفكرية وابعادها الاقتصادية. الطبعة الاولى دار رؤيا للنشر والتوزيع. القاهرة.
8. المحجوب. رفعت. الاقتصاد السياسي. دار النهضة العربية القاهرة 1977 م .
9. الصدر، محمد باقر، اقتصادنا، دار التعارف للمطبوعات، بيروت لبنان.
10. الحناوي محمد، ماهر احمد، الخصخصة بين النظرية والتطبيق المصري. الاسكندرية. الفياض، عباس. قضايا اقتصادية معاصرة.
11. الحسيني، فلاح حسن، ادارة المشروعات الصغيرة مدخل استراتيجي للمنافسة والتمييز، دار الشروق للطباعة 2006م.
12. البنك الدولي. العولمة والنمو والفقر. بناء اقتصادي شامل. المؤسسة العربية 2003م .
13. باقر. محمد حسين. (قياس التنمية البشرية). مكتبة زهراء الشرق 1996م
14. حجازي، المرسي السيد، الخصخصة، اعادة ترتيب دور الدولة ودور القطاع الخاص، الدار الجامعية. الطبعة الاولى 2001م .
15. حواس عبد الوهاب. الاقطاع في الفقه الاسلامي، دار النهضة العربية، القاهرة. مصر
16. حريري بوشعور، دكتور. مسببات ظهور البطالة واثارها الاقتصادية، جامعة الشلف.

17. شحاتة، حسين حسين. مشكلة البطالة في مصر بين الواجب والواقع وبين الاقوال والافعال، جامعة القاهرة.

18. لانكة اوسكار. الاقتصاد السياسي. ترجمة الدكتور محمد سلمان حسن (دار الطليعة للطباعة والنشر . بيروت 1967 م

19. نامق. صلاح الدين. توزيع الثروة بين النظا مين الرأسمالي والاشتراكي. دار المعارف بمصر القاهرة 1967م.

20. شيماء احمد عيسى. البطالة في الوطن العربي. المشكلة والحل. منشور على شبكة الانترنت.

21. سعيد عبد العزيز عثمان. دكتور. النظم العربية مدخل تحليلي مقارن. الطبعة الاولى. الدار الجامعية للطبع والنشر. الاسكندرية. مصر 2000 .

22. عدلي شحادة قندح. دكتور (التخاصية) عمان. الاردن 2003.

23. عبد الوهاب الامين. دكتور. (التنمية الاقتصادية).دار حافظ. السعودية. جدة 2000م .

24. عبد الرحمن يسري احمد. دكتور (قضايا اقتصادية معاصرة) الدار الجامعية. الاسكندرية 2000م.

25. عفيفي، امل صدقي. الخصخصة في مصر، توصيف وتقييم، ترجمة د. جمال عبد المقصود الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة الطبعة الاولى. 2003م.

26. طارق شريف يونس. العلاقة المنطقية بين استراتيجيات التكامل والاداء الاقتصادي للمنشأءات الصغيرة في الوطن العربي.

27. عبد السلام مسعود رحومة. تجارب الخصخصة واثارها في رفع الكفاءة الاقتصادية .

28. نادية عبد النعيم. الخصخصة واثارها على التنمية.

29. ريهام عبد المعطي. الخصخصة وتنمية القطاع الخاص.

30. مولاي لخضر عبد الرزاق. دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية بالدول النامية، جامعة قاصدي.

31. قريشي، يوسف، سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2005م.

32. عيادة سعيد حسين، دكتور. البطالة في الاقتصاد العراقي اسبابها وسبل معالجتها. كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الانبار.

33. حريري بوشعور، دكتور. مسببات ظهور البطالة واثارها الاقتصادية، جامعة الشلف.

34. علي احمد الطراح، دكتور. وغسان منير سنو، دكتور. التنمية البشرية في المجتمعات النامية والمتحولة ؟ 2004م .

35. عبد الله شحاتة خطاب، دكتور، المشاركة بين القطاع الخاص والعام الامكانيات والتحديات. كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. قسم الاقتصاد. جامعة القاهرة.

36. فليح حسن خلف، دكتور. الاقتصاد الكلي. عالم الكتب الحديث، اربد. 2007. الاردن.

37. سيد عاشور احمد. دكتور. مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي. مكتبة الانجلو المصرية. عام 2008

38. مصطفى محمد عبد الله، التصحيحات الهيكلية والتحول الى اقتصاد السوق في البلدان العربية. الجزائر، 2002 م.

39. مجدي محمد اسماعيل ،مهندس محمود سلامة. الخصخصة واثرها على التنمية في الوطن العربي 2001م.

40. مولاي لخضر عبد الرزاق. دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية بالدول النامية، جامعة قاصدي.

41. منظمة العمل العربية، تطوير المؤسسات الصغيرة مقدمة التحديات التي تواجه السياسات المكتب الاقليمي للدول العربية، بيروت 2003

42. محمد رياض الابرش، د. نبيل مرزوق، الخصخصة افاقها وابعادها. دار الفكر المعاصر دمشق 1999 م .

43. محمد احمد السامرائي. العولمة السياسية ومخاطرها في عصر العولمة. 2003م .

الدوريات

1. احمد كامل حسين الناصح . واقع الصناعات الصغيرة والمتوسطة في العراق .

2. المتوكل ، مصطفى حسين ، دكتور ، الخصخصة خلق افاق جديدة امام القطاع الخاص . المركز الوطني للمعلومات . مجلة المعلومات ، العدد 2 ، 2001 م .

3. العساف ، احمد عارف . سياسة الخصخصة واثرها على البطالة والامن الوظيفي للعاملين . شركة الاسمنت الاردنية كنموذج . مجلة علوم انسانية . السنة 6 العدد 41 ، ربيع 2009م .

4. المعهد العربي للتخطيط : خصخصة البنية التحتية ، سلسلة جسر التنمية ، الكويت ، السنة الثانية ، العدد 18 عام 2002م .

5. عبد السلام مسعود رحومة . تجارب الخصخصة واثارها في رفع الكفاءة الاقتصادية

6. عيسى ، نجيب : الخصخصة . رؤية في سبيل موقف سياسي متوازن (مع نموذج خصخصة قطاع الاتصالات) . المركز الاستشاري للدراسات والتوثيق ، سلسلة مقاربات . الطبعة الاولى (2002م) .

7. نبيل جعفر عبد الرضا . دور الخصخصة في تطوير دور القطاع الخاص في العراق . الحوار المتمدن . العدد . 3691 في 7 نيسان 2012م .

8. شهاب حمد شيحان . دكتور.اشكالية الخصخصة وانعكاساتها في رفع كفاءة الاداء الاقتصادية (دراسة تحليلية)

9. مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية . العدد 2 سنة 2008 م.

10. فؤاد السيد ، دكتور . التعددية الاقتصادية . اتجاهات المستقبل ، جمعية العلوم الاقتصادية السورية ، مجلة دورية علمية . دمشق .

11. قدس بريس . العولمة تزيد من ازمة البطالة في الوطن العربي . اسلام اون لاين .2000م.

12. محمد معن ديوب . المتطلبات الاساسية لنجاح برنامج الخصخصة ،مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية ، مجلد 28 عدد 2 في 2006 م.

12. رياض حمودة- الفكر الاقتصادي الاسلامي- نظرة عامة- مجلة النبا العدد 41-2000 .

المراجع الاجنبية

1. Neil , small Business Total qualetiy .Huxtable.

2. www.minshawi.com/other/unis.htm.

المصادر

1. الحسناوي، دكتور كريم مهدي. مبادئ علم الاقتصاد، جامعة بغداد سنة 2000 م
2. د. محمد حامد عبد الله، اسس ومفاهيم علم الاقتصاد واقتصاديات الرعاية الصحية.
3. (معهد كوادر التنمية) الرياض. ص3
4. ادم سمث اول من كتب في الاقتصاد في كتابه (ثروة الامم) وهو عالم اسكتلندي ولد في 1723 درس ودرّس علم الاقتصاد.
5. الشربيني. محمد احمد . مبادئ الاقتصاد الجزئي. (عمان) 2000 م.
6. محمد غسان القلاع، تطوير القطاع الخاص (من العائلة الى المؤسسة). جمعية العلوم الاقتصادية السورية.
7. اشرف منصور. دكتور. الليبرالية الجديدة جذورها الفكرية وابعادها الاقتصادية. الطبعة الاولى دار رؤيا للنشر والتوزيع. القاهرة .
8. صندوق النقد الدولي هو وكالة متخصصة من وكالات منظومة الأمم المتحدة، أنشئ بموجب معاهدة دولية في عام 1945 للعمل على تعزيز سلامة الاقتصاد العالمي.

صندوق النقد الدولي http://www.imf.org/external/pubs/ft/exrp/what/ara/whata.htm

9. LONGATTE JEAN JACQUES MULLER, BUSINESS ECONOMICS PARIS2004,P01
10. كريم التميمي، دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية، الحوار المتمدن العدد 2316، 2008م.
11. بالنور علاء الدين، الشراكة المجتمعية كآلية لتفعيل سياسة التشغيل وتحقيق التنمية المستديمة في الدول العربية، جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية.
12. الكواري. علي خليفة. دكتور دور المشروعات العامة في التنمية الاقتصادية. سلسلة عالم المعرفة. العدد 42 لسنة 1993.
13. عدي قصيور، الاثار المالية والاجتماعية لتمويل القطاع الخاص مشروعات البنية الاساسية والاجتماعية، الصندوق العربي للانماء الاقتصادي والاجتماعي، ص151

14. نحي بن حسين، دراسة تحليلية لمناخ الاستثمار في الجزائر، المؤتمر الدولي الثالث حول الاستثمارات الاجنبية وادارة المعرفة، الكويت، 2008 ص2.

15. ابو دخدخ مسعود، (رؤية نظرية حول استراتيجية تطوير القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي) كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل.

16. بونوة شعيب،مولاي لخضر: دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية بالدول النامية، مجلة الباحث، عدد 7، 2009، ص 142.

17. Inter American development bank, op-cit,p23 (17)

18. عبد الله شحاتة خطاب، دكتور، المشاركة بين القطاعين العام والخاص الامكانيات والتحديات، مدرس الاقتصاد والمالية العامة. كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. قسم الاقتصاد. جامعة القاهرة.

19. فؤاد السيد. دكتور. التعديدية الاقتصادية. اتجاهات المستقبل. جمعية العلوم الاقتصادية السورية. مجلة علمية دورية. دمشق.

20. أ.د. وليد الحيالي، دراسة بحثية حول البطالة، الاكاديمية العربية المفتوحة \الدنمارك، ص8

21. حريري بوشعور، دكتور. مسببات ظهور البطالة واثارها الاقتصادية، جامعة الشلف. الجزائر،

22. المعجم الوسيط، ص63 لسنة 1960م.

23. حمزة، عادل، تفسير البطالة في الاقتصاد السياسي، الحوار المتمدن، العدد 1876، 2007م

24. زينيني د. استاذة مساعدة فريدة واخرون. الاثار الاقتصادية للبطالة، ص4 المركز الجامعي خميس مليانة.

25. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة. عالم المعرفة. اكتوبر 1998م.

26. احمد سوسة. دكتور. المورخ العراقي المعروف الذي الف عدة كتب ودمج بين التاريخ والهندسة العراقية القديمة قبل التاريخ وفي كتابه المشهور (تاريخ العراق القديم قبل الميلاد) وكذلك الري في العراق.

27. الوافي الطيب واخرون، البطالة في الوطن العربي اسباب وتحديات. جامعة تبسة.

28. البدراني عبد الناصر. البطالة. الاكاديمية العربية المفتوحة في الدنمالرك ص13

29. صائب حسن مهدي. البطالة في الدول العربية الواقع والاسباب في ظل عالم متغير. مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية. مجلد 12، عدد 3. عام 2010

30. سيد عاشور احمد. دكتور. مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي. مكتبة الانجلو المصرية. ص88. عام 2008م.

31. محمد بن عبد الله البكر. دكتور، البطالة والاثار النفسية، معهد الادالرة العامة. المجلة العربية للدراسات الامنية والتدريب. مجلد 26. عدد 51. الرياض.

32. خليلي احمد، (واقع البطالة واثارها على الفرد والمجتمع). جامعة مسيلة، ص9

33. سعيد يحيى واخرون، الاثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبطالة في الوطن العربي. جامعة المسيلة، الجزائر.

34. د. منى محمد الحسيني عمار. (هجرة العقول البشرية من الدول العربية الى الدول المتقدمة) جامعة الازهر مصر.

35. أ محمد عبد الله البكر، اثر البطالة في البناء الاجتماعي، مجلة العلوم الاجتماعية. جامعة الكويت. المجلد 32. عدد 2. 2004م.

36. العساف، احمد عارف، دكتور. سياسة الخصخصة واثرها على البطالة والامن الوظيفي للعاملين. جامعة الزرقاء الخاصة الاردنية.

37. عبد الوهاب الامين دكتور، التنمية الاقتصادية المشكلات والسياسات المقترحة، جامعة عمان الاهلية، الاردن.

38. عدلي شحادة قندح، دكتور، التخاصية. (احدث نماذج التنمية الاقتصادية) الطبعة الاولى سنة 2003 دار مجدلاوي. عمان.

39. Awad Ibrahim, 1997 privatization and Emploment in the Escawa Region Acomparatve Study of and Jordan Escwa Beirut Lebanon (39)

40. Adil Kandah ,1996 Privation in Poland (1998-1995) PHD, Thesis University of Glasgow , Glasgow. Scotland . UK .

41. نزار قنوع، دكتور، الخصخصة الاقتصادية بشكل عام، ايجابيتها وسلبياتها. مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية. المجلد 27 عدد 2 ص53 2005.

42. Bondoli . G. The Political Economic Cambridge Press 1998

43. تقرير صندوق النقد الدولي، IFC في عام 2011م.

44. جون مارتن كينز (1883 – 1946)، النظرية العامة في الع>مالة والفائدة والنقود، 1936

45. منظمة العمل الدولية (ILO) التقرير السنوي جنيف حزيران لعام 2013م.

46. صندوق النقد الدولي (IMF) التقرير السنوي حول العمل الدولي نيويورك 2014م.

47. هيئة المجتمعات الاوربية. تعلم البالغين والمتاخرين في التعليم، التقرير النهائي، خطوط بروكسل، 23 أكتوبر2006م.

48. ar.wikipedia.org/wiki/

49. معهد كالوب، احصائيات 2010م، هولــــندة (منشور على النت)

50. Ahmed Therwani , ADM Revision , Revisionsanpartsselskab,

51. مكتب شركة محاسبية واستشارية مسجلة في كوبنهاكن.

52. Mark Børresen . AS3 Employment . www.as3employment.dk

53. دائرة الاحصاء الدنماركية بيانات سجلية غير منشورة.

54. السعودية.(http://ar.wikipedia.org/wiki)

55. هيئة المساحة الجيولوجية، السعودية (الطبعة الأولى 1433هـ-2012م.

56. https://www.cia.gov/library/publicatins/the-world- factbook/rankorder/2187rank.html

57. http://www.alarabiya.net/ar/saudi-today/2013/09/14 6

58. http://www.al-khaleeg.com/article-aid-36424.htm

59. إبراهيم الزين، 2007م، جريدة الرياض.

60. نهاد عمر السبيعي، دكتورة. دور المشروعات النسائية الصغيرة في حل

61. مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية. الاكاديمية العربية في الدنمارك. 2014 م ص62.

62. القصيبي، غازي عبد الرحمن. نحو استراتيجية موحدة لمكافحة البطالة،وزارةالعمل،2009م ص56.

63. الميمان منصور، لبطالة في المملكة، ضعف مستوى التأهيل والأزمة العالمية أبرز الأسباب التدريب والتقنية، مجلة شهرية، معهد التدريب التقني 2-2011م. ص10.

64. الشورى يتبن قراراتا لبطالة و تعزيز جهود توطين الوظائف وتوفر فرص كريمة للمواطنين جريدة الجزيرة، الأثنين 28 ربيع الأول 1433 الموافق 20 فبراير2012 العدد 14389

65. السيد صدقي عابدين. تجربة بنك القرية في بنغلادش، الاهرام الاقتصادي. 1اكتوبر 2008م.

66. Muhmmad Yunus, Grameen Bank II, Ibid

المحتويات


بالعلم نرتقي

يهدف هذا الكتاب إلى التعريف باهمية واساليب دعم القطاع الخاص ومدى خطورة ظاهرة البطالة واثارها الاقتصادية والاجتماعية، والوقوف على المشاكل التي تواجه تطور القطاع الخاص من ناحية التمويل والتكنولوجيا ومتطلبات الاستمرار الاخرى.

كما و يهدف إلى الأطلاع على تجارب دول أوربية وعربية في مجال موضوعه، ومدى الأستفادة منها و الوصول الى جملة من التوصيات والأقتراحات العملية التي من شأنها تشجيع القطاع الخاص ومعالجة مشكلة البطالة.




9789957351618

مركز الكتاب الأكاديمي
عمّان-وسط البلد-مجمع الفحيص التجاري
ص . ب : 11732 عمّان (1061) الأردن
تلفاكس: 96264619511+ موبايل: 962799048009+
الموقع الإلكتروني: www.abcpub.net
A.B.Center@hotmail.com / info@abcpub.net